+8%
Incremento dell'organico rispetto all'anno precedente

100%
Stabilimenti con certificazione OHSAS 18001

Oltre 240.000
Ore di formazione erogate nell'anno

La ricchezza di tante culture

per creare un unico grande team

La ricchezza di tante culture per creare un unico grande team

4.1 Un gruppo che cresce con persone di talento dove la passione si trasforma in lavoro

Le oltre 10.600 persone che lavorano ogni giorno con dedizione e passione per Brembo rappresentano il patrimonio strategico dell'Azienda. Le loro conoscenze e competenze sono il vero vantaggio competitivo alla base della capacità del Gruppo di innovare e perseguire l'eccellenza nella realizzazione di tutti i propri prodotti.

Consapevole del grande valore strategico delle persone, Brembo si impegna costantemente a stimolare da un lato il senso di appartenenza e la motivazione di tutti coloro che operano per il Gruppo e dall'altro a consolidare la propria immagine quale "*best place to work*".

A dimostrazione di tale impegno il Gruppo, oltre a presentarsi come "employer of choice" nei vari mercati del lavoro in cui opera, ha conseguito premi e riconoscimenti specifici in quest'ambito. Ad esempio, in Italia ha raggiunto il secondo posto sia nella classifica annuale del Reputation Institute dedicata alle aziende italiane più attraenti per coloro che cercano lavoro, sia tra i "most attractive employers" della survey Universum nella categoria "Industrial Engineering and Manufacturing". È risultato invece primo per i Ranstad Employer Brand 2018, nella categoria consacrata alle "ultime tecnologie".

La forte capacità del brand Brembo di attrarre persone di talento che si contraddistinguono non solo per le loro esperienze e abilità professionali, ma anche per passione e sintonia con i valori del Gruppo e per una forte efficacia nel collaborare con gli altri, trova riscontro anche nell'importante crescita dell'organico registrata dall'Azienda nel corso del 2018, con un saldo positivo di 797 nuove persone rispetto all'anno precedente.

Il Gruppo Brembo può dunque fare affidamento su una squadra giovane altamente professionale e qualificata, con il 66% della popolazione aziendale che ha raggiunto un livello di istruzione medio-alta e oltre il 23% in possesso di un titolo di studio universitario, di cui oltre 1.600 persone, ovvero il 15% dei dipendenti, formati in ingegneria o in altre discipline tecnico-scientifiche.

Brembo è alla costante ricerca di talenti che si distinguano per la capacità di dare il proprio contributo e crescere in un contesto in continua evoluzione, pronti ad affrontare e anticipare le sfide future del Gruppo. L'Azienda ha strutturato un processo di ricerca e selezione, definito nel quadro delle specifiche Linee Guida di Gruppo, fondato anche sui principi di diversità e pari opportunità che consenta di valorizzare appieno e senza discriminazioni le competenze e il valore di ciascun candidato. È inoltre attenta ad offrire alle proprie persone un ambiente di lavoro stimolante con concrete opportunità di crescita professionale e stabilità occupazionale, anche in dialogo con le organizzazioni sindacali ove presenti. A dimostrazione di questo impegno in materia di occupazione, più dell'81% dei collaboratori è assunto con contratto a tempo indeterminato. Inoltre il Gruppo, coerentemente con quanto espresso all'interno del Code of Basic Working Conditions, applica la contrattazione collettiva quando la legge o il sistema sociale lo richiedono. In particolare, ad oggi, l'88% della popolazione aziendale è coperto da un sistema di contrattazione collettiva.

10.634
Persone Brembo

39,5
Anni di età media

+797
Persone: Crescita dell'organico nel 2018, + 8% rispetto al 2017

Assunzioni per area geografica[8] e genere (n.)[9]

Area Geografica	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Europa	472	151	582	144	748	152
America	360	79	454	96	475	113
Asia	202	24	282	59	317	49
Totale	**1.034**	**254**	**1.318**	**299**	**1.540**	**314**

Cessazioni per area geografica[8] e genere (n.)[9]

Area Geografica	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Europa	298	60	347	86	532	99
America	232	36	174	30	333	78
Asia	78	20	110	25	184	34
Totale	**608**	**116**	**631**	**141**	**1.049**	**211**

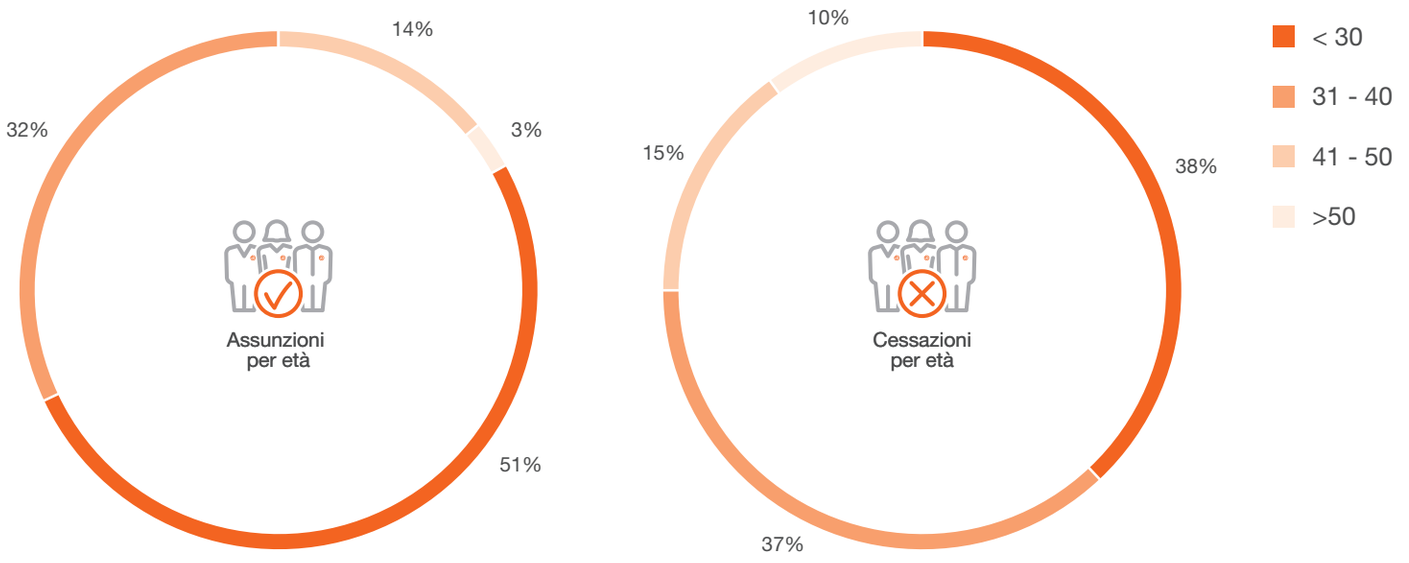
Assunzioni e cessazioni per età 2018[9]

Classi di età	Assunzioni	Cessazioni
<30	937	484
31-40	602	460
41-50	260	187
>50	55	129
Totale	**1.854**	**1.260**

8 Le tre macro-aree includono i paesi di seguito precisati:
Europa: include Italia, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Spagna e altri paesi;
America: include Argentina, Brasile, Stati Uniti e Messico;
Asia: include Cina, Giappone e India.

9 La differenza tra headcount dell'anno oggetto di analisi/headcount dell'anno precedente e il saldo tra ingressi/uscite sull'anno oggetto di analisi è dovuta al trattamento delle cessazioni avvenute in data 31/12 di ogni anno, oltre al conteggio di alcuni altri casi specifici a seconda delle differenti normative nazionali.
I dati relativi alle Persone Brembo in "International Assignment" non sono considerati nel conteggio del personale assunto e cessato, sono tuttavia inclusi nel conteggio dell'organico in forza a fine anno. L'International Assignment è un espatrio la cui durata può variare dai 6 mesi ai 3 anni ed è regolato da specifica lettera/contratto. Le Persone in tale condizione non vengono considerate nelle tabelle del turnover in quanto si tratta di un movimento intercompany.

Assunzioni e cessazioni per età



Il Gruppo ritiene la collaborazione attiva con gli istituti di istruzione superiore (tra gli altri, quelli della provincia di Bergamo, in Italia, e dell'area di Homer, Michigan in USA) e le istituzioni universitarie presenti nelle varie realtà locali in cui opera, una parte fondamentale del proprio processo di ricerca e selezione dei talenti. Al fine di porsi quale punto di riferimento per molti talenti, Brembo ha definito partnership strutturate e strategiche con oltre 30 Università di tutto il mondo (tra le altre, le più prestigiose in Italia, il campus Bocconi in India, Politechnika Częstochowska in Polonia, Kettering e Western Michigan negli USA). Questo patrimonio viene mappato in maniera dettagliata attraverso lo strutturato processo annuale di "University Relations Mapping" che coinvolge tutte le Società del Gruppo.

Alcuni dei percorsi di formazione tecnico-scientifica sostenuti da Brembo:

Accademia del freno presso Politecnico di Milano

Begonnen: Impara il tedesco con Brembo, presso Politecnico di Milano

Master in Ingegneria dell'Autoveicolo presso Università di Modena e Reggio Emilia

Master in Ingegneria della Moto da Corsa

Insieme a molte di queste Università, Brembo organizza molteplici "career day" e giornate di "campus recruiting", per entrare in contatto con laureandi e neolaureati interessati alla realtà del Gruppo, facendo scoprire loro le opportunità di carriera che lo stesso offre. Nel 2018, particolarmente significativi i numerosi eventi organizzati a questo proposito in Cina, Italia, Polonia, Repubblica Ceca e Regno Unito.

Con riferimento al mondo del lavoro, il mantenimento di questi canali di dialogo con le Università si dimostra quindi fondamentale, sia per promuovere un interscambio sempre attivo di esperienze, sia per moltiplicare le occasioni di conoscenza reciproca e avvicinare persone di valore interessate al mondo Brembo e al suo patrimonio occupazionale.

A tal proposito, un'altra attività che riveste un ruolo importante per lo sviluppo di tali sinergie è l'organizzazione di specifici percorsi di formazione durante i quali professionisti e ricercatori di Brembo mettono a disposizione degli studenti le loro competenze ed esperienze sia fornendo loro la possibilità di essere accolti nei laboratori dell'Azienda per progetti di tesi, ricerca o internship, sia garantendo la docenza di specialisti Brembo nel quadro di alcune iniziative formative specifiche, come l'Accademia del Freno, organizzata e svolta direttamente presso il Politecnico di Milano.

La collaborazione con Enti, Istituzioni formative e di ricerca è inoltre funzionale per promuovere, nei territori di riferimento, lo sviluppo delle competenze tecniche e scientifiche fondamentali per rispondere efficacemente ai costanti mutamenti del mercato, nonché investire in formazione e sviluppo delle competenze - e successivo inserimento lavorativo di risorse qualificate - anche nei contesti caratterizzati da una bassa disoccupazione, come ad esempio in Repubblica Ceca, Polonia e Cina.

Parallelamente, attraverso un'altra serie di iniziative, l'Azienda offre la propria collaborazione per avvicinare domanda e offerta di lavoro. Il Gruppo, infatti, è parte attiva nei comitati di indirizzo e gestione dell'offerta formativa di diversi atenei, sostiene specifici training programs (Politechnika Częstochowska in Polonia e Northants Engineering in UK) e pone in atto iniziative volte a supportare i giovani ad approcciarsi attivamente al mondo del lavoro (Spring Arbor University negli USA e Politecnico di Milano in Italia).

Per fornire ai giovani un'ulteriore opportunità, supportarli ad approcciarsi nel migliore dei modi al mondo del lavoro e creare un ponte con il mondo dell'istruzione, Brembo ha inoltre creato il programma "LIFT" Leaders' International Fast Track, ormai arrivato alla sua terza edizione. Tale percorso formativo, di respiro interfunzionale e coordinato dalla Capogruppo, dura più di due anni e rappresenta l'opportunità per brillanti neolaureati di prendere parte ad una job rotation su tre posizioni appartenenti a differenti aree aziendali (stabilimenti produttivi, piattaforme, aree tecniche e testing), di cui almeno una in una Società non italiana. Inoltre, durante tutto il percorso i giovani sono affiancati da un mentore individuato tra i manager di linea, da un tutor scelto nella Direzione Risorse Umane e Organizzazione e da uno sponsor appartenente alla C-Suite (la prima linea organizzativa del Gruppo).

A quest'iniziativa di livello Corporate, se ne aggiungono altre svolte a livello locale tra cui i programmi per gli "Emerging Leaders" in USA e in Repubblica Ceca, i quali si innestano nel quadro generale dei processi e degli strumenti di Talent Management del Gruppo.

A chi intraprende la propria carriera professionale nel Gruppo, Brembo offre quindi – come parte integrante della propria Employee Value Proposition - un ambiente stimolante e positivo, in cui crescere e sentirsi protagonista. Lo confermano – al netto di altre iniziative di ascolto - i risultati delle Survey di Gruppo sull'Engagement che vengono effettuate ogni tre anni fra tutto il personale Brembo nel mondo per raccogliere in forma anonima opinioni e valutazioni sul clima aziendale, sul livello di motivazione e sul coinvolgimento derivante dalla propria esperienza professionale in Brembo.

+5%
aumento del tasso di **partecipazione alla Engagement Survey** rispetto all'edizione precedente.

Ad esempio, l'ultima analisi condotta nel 2017, rendicontata a inizio 2018, ha registrato una partecipazione superiore al 74% dell'organico coinvolto ed ha evidenziato una notevole propensione delle persone Brembo a sentirsi coinvolte dagli obiettivi e dal progetto aziendale del Gruppo, consolidando un trend di crescita del tasso di risposta per la quarta edizione consecutiva.

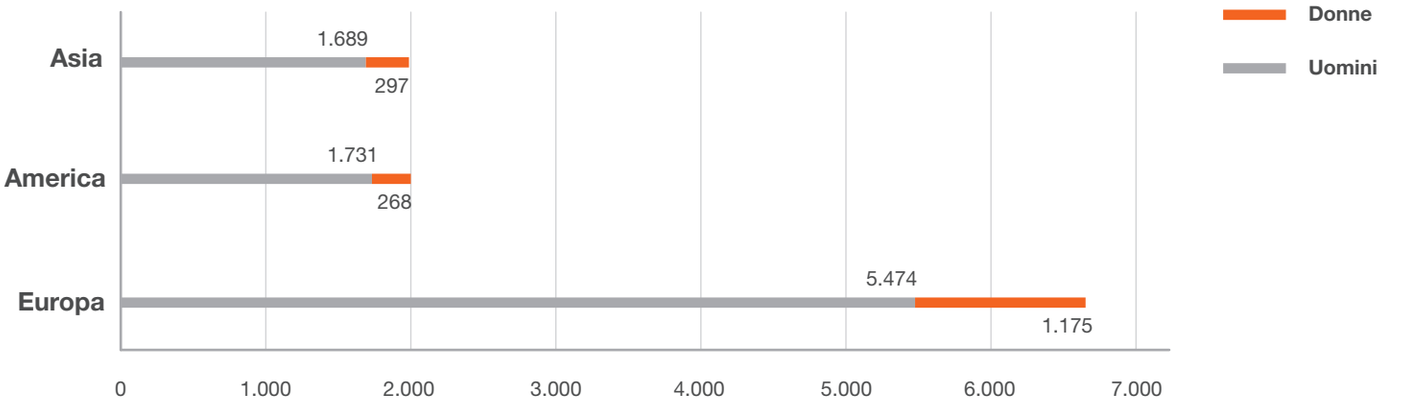
+77% Engagement Index medio
a livello di gruppo, registrando un incremento rispetto ai risultati dell'edizione precedente.

4.2 Modi diversi di essere Persone Brembo

La consolidata presenza globale di Brembo porta l'Azienda ad operare e confrontarsi con contesti tra loro molto differenti sotto il profilo economico e culturale. È nella natura del Gruppo considerare la diversità il proprio punto di forza. Brembo si impegna ogni giorno a promuovere e valorizzare una cultura che, sin dal momento dell'assunzione, valorizza le diversità, favorendo un ambiente in cui contino il punto di vista, la voce, l'individualità e le specificità di ognuno e dove tutti possono sentirsi non solo parte integrante, ma protagonisti del successo del Gruppo.

La consapevolezza del valore e delle opportunità derivanti dalle diversità ha portato Brembo a creare una squadra fortemente multiculturale nella quale su 100 persone del Gruppo, 32 lavorano in Italia, 20 in Polonia, 15 in Cina, 9 in Repubblica Ceca, 9 in Messico e 7 negli Stati Uniti, mentre le restanti 8 si distribuiscono fra India, Brasile, Regno Unito, Argentina, Spagna, Giappone e altri Paesi.

Persone Brembo per area geografica* e genere (n.)



Aree geografiche con variazioni assolute più significative nel personale rispetto al 2017

+ 330 **Europa** (da 64% a 62% del totale dell'organico)

+ 224 **America** (da 18% al 19% del totale dell'organico)

+ 243 **Asia** (da 18% a 19% del totale dell'organico)

Per quanto riguarda le differenze tra generi risulta predominante il peso percentuale degli uomini sul totale dell'organico. La presenza maschile si attesta infatti all'84% contro una componente femminile che si attesta al 16%, anche in funzione di alcune tra le caratteristiche intrinseche del mercato del lavoro Automotive. La componente femminile stessa risulta in ogni caso in linea rispetto all'anno passato ed è più consistente fra gli impiegati, rappresentando il 25% della forza lavoro in questa categoria.

Brembo favorisce anche l'integrazione delle diverse fasce di età, dando voce ai giovani e valorizzando le competenze dei senior. In particolar modo la distribuzione delle persone per fasce di età vede il 25% inferiore ai 30 anni, il 33% fra 31 e 40 anni, il 28% fra 41 e 50 anni e il 15% nella fascia over 50.

* Le tre macro-aree includono i Paesi di seguito precisati:
Europa: include Italia, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Spagna e altri Paesi.
America: include Argentina, Brasile, Stati Uniti e Messico.
Asia: include Cina, Giappone e India.

L'attenzione di Brembo verso la diversità e l'inclusione si concretizza anche nell'inserimento all'interno dell'azienda di risorse diversamente abili, conformemente alle regole e alle prassi previste dalle leggi applicabili. In particolare al 31 dicembre 2018 erano presenti in Azienda 157 dipendenti diversamente abili.

In sintesi, la valorizzazione delle diversità di genere, generazioni e abilità è una priorità per Brembo. Al fine di dare un contributo concreto in tale ambito, attraverso la propria offerta formativa, il Gruppo supporta e affianca le persone con diverse tipologie di interventi, sia ad hoc, sia relativi alle tematiche della diversity nel quadro più ampio dei percorsi di leadership. A questo si aggiungono infine alcuni eventi di socializzazione tesi a diffondere la cultura della valorizzazione delle diversità, come ad esempio le attività organizzate in USA e Messico in occasione della giornata delle donne.

Persone per età e genere (n.)

	2016			2017			2018		
	Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
< 30 anni	1.878	308	**2.186**	2.000	351	**2.351**	2.274	361	**2.635**
31 – 40 anni	2.532	533	**3.065**	2.709	555	**3.264**	2.874	584	**3.458**
41 – 50 anni	2.041	487	**2.528**	2.240	553	**2.793**	2.381	605	**2.986**
> 50 anni	1.115	148	**1.263**	1.254	175	**1.429**	1.365	190	**1.555**
Totale	**7.566**	**1.476**	**9.042**	**8.203**	**1.634**	**9.837**	**8.894**	**1.740**	**10.634**

Persone per inquadramento e genere (n.)

	2016			2017			2018		
	Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
Manager	450	56	**506**	475	59	**534**	467	65	**532**
Impiegati	1.690	593	**2.283**	1.845	653	**2.498**	2.036	685	**2.721**
Operai	5.426	827	**6.253**	5.883	922	**6.805**	6.391	990	**7.381**
Totale	**7.566**	**1.476**	**9.042**	**8.203**	**1.634**	**9.837**	**8.894**	**1.740**	**10.634**

+91%
dei **Manager** è nato nel paese in cui oggi lavora per Brembo

Ulteriore segno dell'impegno di Brembo a sviluppare un'organizzazione il più possibile multiculturale, vicina alle sensibilità locali e radicata nel territorio, a partire dal team manageriale, è la netta prevalenza di responsabili locali in tutte le Società del Gruppo: dei 532 manager Brembo che operano nei vari Paesi, il 91% è nato nello stesso Paese in cui lavora.

Inoltre, il 21 marzo 2019, Brembo S.p.A. viene premiata in Assolombarda a Milano, nel quadro del progetto "**Welcome. Working for refugee integration**", riconoscimento che UNHCR, l'Agenzia ONU per i Rifugiati, assegna alle aziende che si sono distinte, nel 2018, nel favorire l'inserimento professionale dei rifugiati e nel sostenere il loro processo d'integrazione in Italia.

Per quanto concerne la tutela delle diversità e il rispetto delle persone e dei diritti umani dei lavoratori, Brembo ha formalizzato, in aggiunta a quanto espresso nel Codice Etico del Gruppo, il Code of Basic Working Conditions e la Policy on non discrimination and diversity, (documenti disponibili all'indirizzo web www.brembo.com/it/company/corporate-governance/codici-di-condotta-e-policies). Entrambi i documenti esprimono e rappresentano le convinzioni universali del Gruppo e le basi del rapporto tra datore di lavoro e dipendente. In particolare vengono confermate e statuite regole di comportamento, da un lato in materia di lavoro minorile, lavoro forzato, tratta degli esseri umani, molestie, discriminazione e corruzione, dall'altro in materia di libertà di associazione e contrattazione collettiva,

diritto al lavoro, salute e sicurezza, orario di lavoro, retribuzione, ambiente, sostenibilità, impegno sociale e relazioni con le popolazioni locali.

Al fine di monitorare l'attuazione e il rispetto del Code of Basic Working Conditions e della Policy on non discrimination and diversity, oltre al presidio della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e al canale istituzionale di Whistleblowing, è stato istituito un apposito meccanismo per raccogliere eventuali segnalazioni di comportamenti non coerenti con le politiche aziendali, fra cui l'indirizzo di posta elettronica working_conditions@brembo.it, accessibile sia dall'interno sia dall'esterno dell'Azienda. Un ulteriore canale di segnalazione, approfondimento e/o gestione di queste problematiche è la consueta risalita gerarchica all'interno dell'Azienda, anche nel quadro delle riunioni previste dall'Agenda Brembo nel contesto del Brembo Committee System.

A tale riguardo, nel corso del 2018, non sono stati portati all'attenzione di Brembo episodi di discriminazione sul luogo di lavoro o violazioni relative alle pratiche di lavoro.

Infine, il Gruppo ha definito strumenti di tutela delle diversità più mirati che si inseriscono nel quadro delle iniziative locali di supporto ai dipendenti, gli "Employee Assistance Programs". In Italia, ad esempio, Brembo ha istituito da anni uno "Sportello di Ascolto" che offre ai dipendenti la possibilità di incontrare e ricevere supporto da un professionista esterno all'Azienda, a fronte di particolari situazioni di disagio individuale e temporaneo. Inoltre il Gruppo ha istituito degli EAP strutturati a disposizione dei dipendenti in partnership con operatori e/o vendor locali in USA e UK.

Oltre a ciò, Brembo è un Gruppo promotore di attente politiche volte alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e alla definizione di strumenti organizzativi in grado di migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa delle persone. In questo ambito il Gruppo mette a disposizione dei propri dipendenti la possibilità di aderire a formule di lavoro part-time, che sono state adottate, nel corso del 2018, da 260 dipendenti, di cui l'81% donne.

Persone Brembo con contratto part-time per genere

2016			2017			2018		
Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
58	216	**274**	57	200	**257**	49	211	**260**

Per quanto riguarda il supporto alle famiglie, Brembo ha organizzato nel corso dell'anno i "Family Days", eventi di socializzazione dedicati ai lavoratori, durante i quali insieme ai propri familiari sono invitati a partecipare a visite e animazioni ludiche nelle sedi di lavoro. Nel corso dell'anno tali eventi sono stati organizzati in numerosi Paesi, tra cui Cina, Polonia e Repubblica Ceca. Inoltre, in Italia Brembo mette a disposizione dei dipendenti con figli in età scolare il programma "Brembo Kids". Nell'ambito di questo progetto il Gruppo ha allestito presso la sede di Stezzano (Italia) un centro ricreativo, attivo durante il periodo di chiusura estiva delle scuole, che offre strutture e servizi idonei ad accogliere bambini e ragazzi dai 3 agli 11 anni e coinvolgerli in attività ludiche ed educative strutturate in percorsi di sperimentazione di diverse forme d'arte, con l'obiettivo di stimolare la loro creatività e insegnare loro a condividere con gli altri le proprie idee. Infine, in altri Paesi quali gli USA e la Repubblica Ceca, Brembo organizza eventi dedicati all'infanzia al di fuori dei consueti orari lavorativi attraverso i quali consentire ai figli dei dipendenti di conoscere e visitare il luogo di lavoro dei genitori.

Sempre in tema di miglioramento dell'equilibrio tra la vita professionale e quella personale/familiare, Brembo promuove diverse iniziative a favore dei propri dipendenti, come ad esempio la revisione dei turni di lavoro del sabato in India e il progetto "Cafeteria Plan" in Giappone.

4.3 Formazione e sviluppo delle competenze

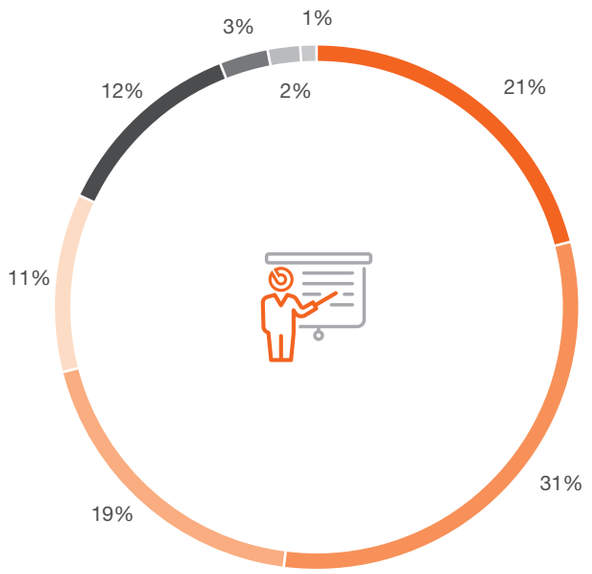
Poter contare su persone formate e competenti significa per Brembo avere la misura del valore che ogni dipendente porta col suo contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi comuni. Per questo motivo il Gruppo mira a garantire formazione e crescita professionale continui con l'obiettivo di sviluppare uno specifico portafoglio di talenti in varie geografie o famiglie professionali, di far crescere le potenzialità e di ampliare le competenze dei propri dipendenti, nel rispetto dei valori e della strategia aziendale. Inoltre il Gruppo promuove la formazione di persone capaci di sperimentare, innovare e con una forte tensione verso il futuro, in grado di anticipare le evoluzioni del mercato, promuovere l'innovazione continua dei prodotti e dei servizi ed offrire ai clienti soluzione di elevata qualità.

Il Gruppo ha pertanto definito un'offerta formativa strutturata in grado di rispondere alle esigenze formative di tutta la popolazione aziendale, assicurando un'offerta differenziata e inclusiva, orientata a coinvolgere le diverse famiglie professionali a tutti i livelli. Nel 2018 ciascun collaboratore ha ricevuto in media 23 ore di formazione; per gli impiegati questo indicatore raggiunge 37 ore di media all'anno, per i manager si attesta a 30 ore e per gli operai a 17 ore. Nel corso dell'anno, si è registrato il 40% della partecipazione a corsi in materia di diritti umani e sulle relative procedure (Codice Etico incluso) per un totale di oltre 3.200 ore.

Più di 240.000
ore di formazione
erogate nel 2018.
Nel 2017: oltre 195.000

Oltre il 97% delle ore di formazione è erogato in aula

Formazione erogata per tipologia di contenuti



- Formazione gestione e miglioramento della qualità di prodotto/processo
- Formazione professionale
- Formazione Salute e Sicurezza
- Formazione manageriale
- Formazione linguistica
- Formazione gestione ambientale
- Codice Etico e conformità al D.Lgs. 231/01
- Altro

Ore medie di formazione per inquadramento

	2016	2017	2018
Manager	27	29	30
Impiegati	32	38	37
Operai	15	12	17

Ore medie di formazione per genere

	2016	2017	2018
Uomini	21	20	23
Donne	17	17	20

Ore medie di formazione per dipendente

2016	2017	2018
20	20	23

A presidio e gestione delle attività di formazione, Brembo ha definito una specifica procedura di Gruppo (pilastro del Sistema Qualità, insieme alla Procedura sulla Gestione dell'Organizzazione) che definisce le metodologie e organizza le varie fasi del processo, a partire dalla rilevazione annuale dei fabbisogni formativi della popolazione aziendale.

In particolar modo Brembo definisce il piano formativo annuale sulla base di un censimento degli ambiti e degli argomenti specifici per i quali le singole unità organizzative ritengono necessario promuovere un ulteriore approfondimento, tenendo anche in considerazione quanto espresso all'interno del *Brembo Managerial Competencies Model* e delle *Technical Competencies Libraries,* dove – come ad esempio nel caso delle funzioni Manufacturing e ICT - sono mappate e formalizzate le competenze tecniche richieste all'interno di specifiche famiglie professionali a livello globale, anche nel contesto degli altri progetti e processi aziendali relativi alla Digital Transformation.

Inoltre Brembo garantisce ai propri dipendenti la possibilità di partecipare a percorsi e moduli specifici di formazione, definiti *Coaching, Mentoring and Tutoring programs*, qualora ve ne sia necessità, al fine di personalizzare il proprio percorso di crescita personale e professionale. Grazie a questi programmi il Gruppo mira a valorizzare e responsabilizzare le proprie persone, coinvolgendole proattivamente nella definizione del proprio percorso di apprendimento e crescita.

Lifelong Learning

Come dimostrato da numerose ricerche e studi in ambito universitario ed economico, la formazione e l'apprendimento sono presupposti fondamentali per la crescita personale e professionale delle persone, non solo all'inizio della loro esperienza lavorativa, ma lungo tutto l'arco della carriera. Per questo motivo il Gruppo ha promosso la definizione di diversi progetti formativi volti a garantire l'aggiornamento dei dipendenti su determinate aree di competenza all'avanguardia e promuovere la riqualificazione continua di tutti i lavoratori, anche quelli dalle esperienze più consolidate.

Ad esempio, nel corso del 2018, Brembo ha lanciato il proprio HUB per il LifeLong Learning in Italia, a seguito dell'entrata in vigore nel Contratto Nazionale del Lavoro del comparto Metalmeccanico della cosiddetta "Formazione Continua" obbligatoria per tutti i dipendenti cui si applica il contratto, attraverso la previsione di legge di 12 ore di formazione per il 2018 e altrettante per il 2019.
Si tratta di un centro dedicato alla formazione continua volta a fornire le basi per comprendere l'Industry 4.0 e che coinvolge ogni anno circa 1.900 dipendenti. Nel corso del 2018 il programma ha coinvolto unicamente i dipendenti italiani e il Gruppo sta valutando la possibilità di espandere il programma in altre sedi nel mondo.

Già nel corso del 2018, alcune di esse hanno organizzato intere sessioni settimanali di formazione intensiva che, oltre a toccare specifiche tematiche, hanno condotto i dipendenti verso il concetto stesso di "Formazione Continua" e hanno permesso di toccare con mano l'importanza dell'atteggiamento proattivo di ogni persona nel processo continuo di apprendimento e impiegabilità. Esempi di tali iniziative sono le Learning Week in Repubblica Ceca e i Treinamentos Integrados in Brasile.

Valorizzare la formazione continua e migliorare il bilanciamento work-life è infine il livello ulteriore di interventi in quest'ambito. Il Gruppo si impegna per facilitare e sostenere lo svolgimento di Dottorati di Ricerca Executive in costanza di rapporto di lavoro in Italia e di On-Site degree programs in USA (in collaborazione con la Spring Arbor University) ed eroga borse di studio in Italia e Brasile ai dipendenti che, oltre a lavorare, conducono percorsi di studio avanzato in maniera autonoma.

La passione è uno degli elementi che influenza la prestazione delle persone ed è sempre uno dei tratti più salienti dell'identikit dei lavoratori Brembo. È per questo che proprio intorno alla passione si sono svolti nel corso dell'anno 3 leadership Programs in Cina:

Passion Lead per il Management Team del paese;

Passion Engine per il primo livello organizzativo (inclusi i Plant Manager);

Passion Wing per i supervisori di produzione.

Infine, nel corso dell'ultimo triennio il catalogo dell'offerta di Formazione e Sviluppo del Gruppo si è ulteriormente arricchito (sia in ambito manageriale, sia in ambito tecnico-specialistico) inserendosi nel quadro più ampio dello sviluppo delle persone e del rafforzamento delle competenze funzionali al sistema di Talent Management e di Succession Planning in essere nel Gruppo da anni. Tale sistema, incentrato su alcune fasi annuali, a partire dalla consuntivazione delle Performance Review nei differenti Paesi del mondo, conduce ogni geografia, area di business e funzione a creare il proprio Talent Portfolio, successivamente consolidato a livello centrale in occasione dei Comitati di Sviluppo in presenza del Top Management.

Knowledge sharing in Brembo: favorire lo scambio di sapere fra i centri di competenza del Gruppo

brembo academy

Per valorizzare il prezioso know-how che si sviluppa all'interno delle diverse funzioni e dei team di lavoro nelle varie realtà Brembo nel mondo, è stata istituita la Brembo Academy di Brembo S.p.A.: una vera e propria scuola di formazione aziendale, con certificazione di qualità UNI EN ISO 9001, che si avvale anche delle conoscenze di docenti interni all'azienda, perseguendo l'obiettivo di consentire una condivisione strutturata del sapere Brembo all'interno del Gruppo.

Proprio per rafforzare la capacità degli esperti Brembo di trasferire le proprie conoscenze, esperienze e best practice è stato rinnovato e rilanciato il percorso di training dei formatori della stessa Brembo Academy. Numerosi i contenuti dei corsi promossi dall'Academy: da quelli di taglio più tecnico-ingegneristico, organizzati dagli esperti dell'R&D Academy, ai corsi incentrati sull'efficiente organizzazione dei processi d'ufficio, con le edizioni del "Brembo Lean Office".

Inoltre, nel corso dell'ultimo triennio è stata estesa a livello globale la copertura del programma Brembo Production System Laboratory o BPS Lab, sviluppato presso il sito di Curno. A gran parte del personale del Gruppo è stata data la possibilità di accedere ai corsi formativi all'interno di aule didattiche dislocate in vari paesi appositamente create, per consentire sperimentazioni pratiche in cui simulare processi produttivi, con l'obiettivo di affinare le competenze tecniche dei singoli secondo i criteri del Brembo Production System e del miglioramento continuo.

A dicembre 2018 l'Academy di Brembo S.p.A. è stata ufficialmente inserita nell'albo di Regione Lombardia degli operatori accreditati per i servizi di Istruzione e Formazione Professionale, potendo quindi svolgere – anche in maniera pubblicamente riconosciuta – tali servizi, oltre a percorsi di formazione continua, permanente, abilitante e di specializzazione.

Infine, nel mese di Dicembre 2018, è stato assegnato alla Brembo Academy di Brembo S.p.A. il riconoscimento di II classificato area "Mercati e Competitività" – Menzione "Master e Accademia" per il progetto Manufacturing Academy nel quadro della IV edizione del Premio Adriano Olivetti organizzato da AIF (Associazione Italiana Formatori).

4.4 Crescere professionalmente attraverso il riconoscimento del merito

I piani di valutazione delle performance individuali e di crescita professionale rappresentano leve rilevanti per garantire il miglioramento continuo e la permanenza in Brembo di talenti e competenze, assicurando alle persone da un lato sviluppi di carriera ben definiti e dall'altro la sicurezza di poter costruire il proprio percorso professionale all'interno del Gruppo.

Considerata l'importanza attribuita da Brembo alla valutazione delle performance e allo sviluppo delle persone, il Gruppo ha definito specifici processi a livello mondo, volti a regolare i flussi di gestione e valutazione delle performance, nonché la definizione di specifici strumenti gestionali. Tali processi sono rappresentativi del Modello HR di Gestione delle Risorse Umane di Brembo, che si articola nelle dimensioni di performance, competenze, potenziale e motivazione.

Inoltre il Sistema di crescita professionale e di riconoscimento del contributo di ciascuno al successo del Gruppo si fonda su una costante condivisione delle aspettative aziendali nei confronti dei collaboratori, sulla definizione delle performance attese e sulla puntuale valutazione dei risultati conseguiti durante l'anno.

Per quanto concerne la popolazione impiegatizia, Brembo ricorre annualmente ad un processo di valutazione incentrato sulla *Brembo Yearly Review*, ovvero un momento di confronto fra responsabili e collaboratori in cui si analizzano i risultati raggiunti nel corso dell'anno, si definiscono gli obiettivi futuri da perseguire, si predispongono i piani di miglioramento e si stabiliscono i futuri percorsi di crescita.

La valutazione delle performance per i dipendenti impiegati lungo le linee di produzione ricade invece all'interno del Brembo Production System e si fonda sull'analisi di polivalenza e policompetenza delle singole persone rispetto a specifiche metriche e matrici.

Nel corso dell'anno, l'80% delle persone Brembo (80% per gli uomini e 78% per le donne) sono state inserite in un processo periodico e strutturato di valutazione delle proprie performance, con un tasso che varia dal 78% per gli operai all'84% per i manager.

Persone Brembo coinvolte nel processo di valutazione periodica delle performance* sul totale della categoria di appartenenza

	Uomini	Quota sul totale uomini	Donne	Quota sul totale donne	Totale	Quota sul totale
Manager	396	83%	**50**	85%	446	**84%**
Impiegati	1.567	85%	**527**	81%	2.094	**84%**
Operai	4.621	79%	**702**	76%	5.323	**78%**
Totale	**6.584**	**80%**	**1.279**	**78%**	**7.863**	**80%**

** I dati si riferiscono al processo 2017 di valutazione delle performance concluso ad aprile 2018 e fanno riferimento ai dati del personale in forza al 31/12/2017.*

Per promuovere ulteriormente la crescita personale e professionale delle proprie persone, Brembo favorisce il ricorso a strumenti di mobilità interna, consentendo ai dipendenti di accedere a nuove opportunità lavorative all'interno del Gruppo attraverso l'*Internal Job Posting* che, ove presente, pubblicizza a livello globale le posizioni al momento scoperte e raccoglie le relative candidature. A questo si aggiungono altri strumenti tra cui la *Job Rotation* che permette alle persone di manifestare la propria disponibilità a cambiare mansione/ruolo anche a prescindere dalle opportunità attive in quello specifico momento.

4.5 La tutela della salute e del benessere dei lavoratori

Per Brembo la sicurezza non è solo la garanzia dell'affidabilità dei propri sistemi frenanti ma anche la promozione del valore della sicurezza all'interno di tutti i suoi siti produttivi, principio che viene promosso e sostenuto mediante programmi generali e azioni mirate.

Per garantire i più elevati standard di sicurezza per le proprie persone, Brembo ha adottato un approccio sempre più strutturato alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro anche in considerazione delle sfide e delle peculiarità derivanti dalla diversificazione geografica dell'Azienda. Tale approccio si fonda, da un lato, sul rispetto dei requisiti legislativi locali e, dall'altro, sulla promozione di azioni mirate al miglioramento continuo della salute – individuale e collettiva – sui luoghi di lavoro. Per una gestione efficace di questi temi, il Gruppo ha formalizzato una specifica Politica di Salute e Sicurezza, all'interno della quale vengono delineate le linee guida cui Brembo fa riferimento in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Il documento, approvato dal Presidente di Brembo, è distribuito a tutti i collaboratori interni ed esterni del Gruppo ed è disponibile sul portale intranet aziendale, al fine di fornire a tutti gli interessati precise indicazioni circa i comportamenti ottimali in materia di Salute e Sicurezza.

L'approccio espresso dal Gruppo all'interno della Politica di Salute e Sicurezza si traduce nell'analizzare le possibili fonti di rischio per i propri collaboratori e nel mettere in atto gli interventi più efficaci per prevenire, ridurre e, ove possibile, eliminare tali rischi: dalla gestione appropriata delle sostanze e dei processi alla corretta conduzione, manutenzione e controllo degli impianti, attraverso un'intensa attività di formazione rivolta alle persone. Inoltre, Brembo analizza e valuta ogni infortunio e "near miss" attraverso una metodologia consolidata e standardizzata, che consente l'individuazione delle cause e l'implementazione di opportune azioni correttive.

La Politica di Salute e Sicurezza recepisce al proprio interno i principi espressi dalla norma OHSAS 18001, che trovano espressione, sia a livello di Gruppo sia a livello di singolo sito produttivo, negli specifici manuali e nelle procedure che costituiscono il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro di Brembo. A garanzia della piena ed efficace attuazione di quanto previsto all'interno della Politica, il Gruppo si sottopone volontariamente a processi periodici di controllo da parte di enti terzi indipendenti, volti a verificare che nei vari siti produttivi sia efficacemente implementato il Sistema di Gestione della sicurezza dei lavoratori. Inoltre, a livello locale, tutti le sedi produttive sono sottoposte ad un audit legislativo annuale condotto da un ente terzo al fine di verificare e assicurare la conformità alle norme vigenti in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

100%
degli stabilimenti Brembo a regime è certificato OHSAS 18001:2007

Per quanto concerne i siti di nuova realizzazione, l'implementazione del Sistema di Gestione è avviata contestualmente all'avvio delle attività produttive e gli audit di certificazione vengono normalmente effettuati dopo circa dodici mesi dalla messa a regime dell'impianto.

La verifica dei risultati degli audit e delle performance annuali, la pianificazione delle attività e la definizione degli obiettivi di medio e lungo periodo in ambito salute e sicurezza è affidata ai comitati Health & Safety (Salute e Sicurezza) e Manufacturing, che si riuniscono, rispettivamente, con cadenza semestrale e quadrimestrale e a cui partecipano l'Amministratore Delegato, il top management e i referenti dei siti produttivi. Inoltre, a livello di sito, in linea con quanto definito dal Gruppo, si riuniscono i comitati o gruppi di lavoro per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza in cui sono rappresentati tutti i lavoratori.

La forte attenzione verso i temi della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, e l'approccio sistematico adottato per la loro gestione, hanno consentito al Gruppo di registrare un generale decremento degli indici infortunistici rispetto all'anno precedente. In particolare l'indice di frequenza degli infortuni è calato del 27% rispetto al 2017, mentre l'indice di gravità del 25,6%. L'Azienda ha inoltre rilevato il tasso di assenteismo dei dipendenti di Brembo S.p.A. per il 2018[10].

Nel corso dell'anno Brembo ha tuttavia registrato, per la prima volta nella sua storia, un incidente mortale, che ha coinvolto

10 L' Indice di assenteismo è dato dall'incidenza delle ore di malattia, sciopero, infortunio e permessi sulle ore lavorabili al netto di festività e ferie maturabili. Il tasso per il 2018 è stato pari al 5,4%.

un dipendente della fonderia cinese del Gruppo, causato dalla mancata osservanza delle procedure di sicurezza da parte del dipendente coinvolto. L'evento non ha comportato alcuna conseguenza rilevante civile e/o penale per Brembo. Al fine di eliminare il rischio di accadimento di incidenti similari, il Gruppo ha svolto attività di formazione aggiuntive sui temi della salute e sicurezza che hanno coinvolto tutti i dipendenti dell'impianto produttivo e posto in atto migliorie tecniche agli impianti.

Infine, nel corso del 2018 Brembo ha registrato 14 casi di malattia professionale associati ai dipendenti, non direttamente correlabili con l'attività lavorativa svolta dalle persone.

Indici infortunistici*

	2017			2018		
	Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
Indice di gravità infortuni** (N° di giorni totali di assenza per infortunio / N° di ore lavorate) x1.000	0,25	0,11	**0,23**	0,18	0,09	**0,17**
Indice di frequenza infortuni*** (N° di infortuni / N° di ore lavorate) x 200.000	1,63	1,56	**1,62**	1,28	0,66	**1,18**
Tasso di malattia professionale registrate (N° di casi di malattia professionale / N° di ore lavorate) x 200.000	0,14	0,07	**0,13**	0,09	0,39	**0,14**

** Nel calcolo degli indici infortunistici riportati vengono considerati unicamente gli infortuni relativi ai dipendenti avvenuti sul luogo di lavoro. Nella sezione "Appendice" sono riportati gli indici infortunistici, comprensivi anche dei lavoratori somministrati, dei prestatori di manodopera e degli infortuni in itinere. Si segnala inoltre che, rispetto a quanto riportato all'interno della DNF 2017, la metodologia utilizzata per il calcolo degli indici infortunistici è stata allineata a quanto richiesto dallo standard di riferimento (GRI Standards). Pertanto, a partire da quest'anno gli indici infortunistici vengono rappresentati rispetto alle ore lavorate.*

*** L'indice di gravità non comprende l'incidente mortale avvenuto ad un dipendente del Gruppo nel corso del 2018 e i giorni persi per malattie professionali riconosciute. Per il conteggio dei giorni di assenza si considerano i giorni di calendario a partire dal giorno successivo all'accadimento dell'evento.*

**** Per il calcolo dell'indice di frequenza sono considerati sia gli infortuni con giorni persi sia gli eventi accidentali che non hanno comportato giorni persi al di là del giorno di accadimento dell'evento stesso (ad es. trattamenti medici, cambi di mansione lavorativa).*

	2017			2018		
	Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
Infortuni sul luogo di lavoro per genere (%)	85%	15%	**100%**	92%	8%	**100%**

Brembo pone un'attenzione costante alla salute e sicurezza di tutte le persone che, pur non essendo dipendenti, operano ogni giorno presso gli impianti e gli uffici del Gruppo, per i quali nel corso dell'anno si è registrato un indice di frequenza degli infortuni pari a 0,96, in riduzione di circa il 20% rispetto al 2017. Infine, nel corso dell'anno non si sono verificati incidenti che hanno coinvolto gli appaltatori all'interno delle sedi del Gruppo.

La formazione delle persone sui temi della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La formazione dei dipendenti su temi della salute e sicurezza rappresenta per Brembo un elemento essenziale per rendere l'ambiente di lavoro sempre più sicuro. Per questo motivo l'Azienda ha istituito, in coerenza con le disposizioni normative vigenti, percorsi di formazione generale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coinvolgendo i propri dipendenti, in particolar modo tutti i neoassunti. Inoltre Brembo ha provveduto all'aggiornamento professionale di tutte le figure aziendali deputate alla gestione dei temi di salute e sicurezza sul lavoro.
Sono stati anche effettuati corsi di sensibilizzazione e promozione dei comportamenti sicuri. Inoltre, nel corso dell'anno il Gruppo ha definito specifici percorsi formativi sui temi di salute e sicurezza, dedicati e personalizzati sulla base dei diversi profili professionali e livelli di rischio, al fine di trasferire conoscenze, competenze e valori adeguati per "lavorare in sicurezza". In particolare, nel corso dell'anno il Gruppo ha promosso le seguenti attività formative:

Oltre 46.000
ore di formazione sui temi della salute e sicurezza erogate nel 2018

- **"10 Comportamenti Salva Vita",** che consiste in specifici corsi di formazione in tutti i maggiori siti al fine di diffondere la conoscenza e l'applicazione dei "10 Comportamenti Salva Vita" a cui il personale deve conformarsi sul luogo di lavoro.

- **Corso sulla sicurezza delle macchine (CMSE - Certified Machinery Safety Expert):** a seguito di un progetto pilota svolto nel sito di Plymouth (USA), il Gruppo ha avviato un'attività di formazione rivolta al personale delle aree tecnologiche. Tale attività è volta allo sviluppo delle conoscenze e competenze specialistiche sulla sicurezza dei macchinari e degli impianti produttivi da applicare in fase di progettazione di nuovi impianti.
- **Corso sull'ergonomia:** analogamente all'attività precedente, nel corso dell'anno Brembo ha anche avviato un'attività formativa sui principi di ergonomia del luogo di lavoro con l'obiettivo di ridurre preventivamente al minimo i rischi ergonomici.

A queste si aggiungono, in un'accezione ampia, inclusiva e positiva di Promozione della Salute sul posto di lavoro, le attività di sensibilizzazione e prevenzione svolte su specifiche patologie nei vari siti, come ad esempio: "Health Week" in Repubblica Ceca, "Pink Week" (dedicata al cancro al seno) in Messico e "Blue Week" (dedicata al cancro alla prostata) in Brasile, oltre a specifici programmi contro la dipendenza da tabacco in Stati Uniti, Polonia e Italia. Inoltre Brembo supporta numerose iniziative sportive volte a promuovere il valore positivo dell'attività fisica, quali Brembo Sporting Event in Repubblica Ceca, Running, Volley e Football Teams in Polonia, Brembo Ski in Italia. In questo contesto, sono da considerare anche "Brembo Strong" in USA, un programma di wellness aziendale sviluppato con lo scopo di incentivare comportamenti salutari e sconti sui premi delle assicurazioni mediche, e "Agita Betim" in Brasile, un programma annuale condotto in collaborazione con l'Amministrazione locale al fine di promuovere attività di ergonomia, ginnastica sul posto di lavoro, screening sanitari e orientamento in materia di salute.

La campagna informativa sul tumore al seno in Messico

L'impegno di Brembo per la promozione e la tutela della salute dei propri dipendenti va oltre i confini delle attività aziendali e dei rischi professionali. È questo il significato e la finalità dei diversi momenti di formazione e informazione organizzati dal Gruppo, come dimostrato dalla campagna informativa sul tumore al seno, organizzata nel corso dell'anno presso gli impianti produttivi di Escobedo e Apodaca, in Messico.
Nel corso dell'evento, la struttura medica aziendale ha organizzato diversi incontri per informare le donne sul tema del tumore al seno e sottolineare l'importanza della prevenzione per questa particolare patologia.
Tutte le donne che hanno partecipato all'evento hanno avuto la possibilità di sottoporsi a un controllo medico gratuito e hanno ricevuto in dono una maglietta rosa, simbolo dell'iniziativa, indossata anche nel corso della giornata mondiale per la lotta contro il tumore al seno.

Dialogo e confronto aperto per il miglioramento continuo

Il trend di continuo miglioramento delle prestazioni del Gruppo in ambito salute e sicurezza negli anni è certamente frutto anche della partecipazione delle Persone Brembo quali protagoniste attive del modello di prevenzione degli infortuni.

Comitati locali per la Salute e la Sicurezza	In tutti i siti del Gruppo, i lavoratori e il management si incontrano periodicamente per confrontarsi su temi aperti di salute e sicurezza e individuare soluzioni specifiche. I lavoratori coinvolti sono rappresentativi dell'organico di sito.
La prevenzione attraverso lo scambio di informazioni	Per favorire la condivisione di informazioni e la discussione dei problemi è attivo un portale informatico, che facilita la rapida diffusione e analisi delle informazioni relative ai casi di incidenti, infortuni o *near miss* tra i vari siti del Gruppo, migliorando l'efficacia nella gestione e soprattutto l'efficienza nella prevenzione degli incidenti. La piattaforma agevola, infatti, l'analisi di ciascun evento e l'individuazione delle cause radice, consentendo altresì una migliore strutturazione delle informazioni in un archivio unico e accessibile a tutti i siti del Gruppo. In tal modo gli stabilimenti non coinvolti nell'incidente possono verificare rapidamente se quanto accaduto potrebbe ripetersi al proprio interno e provvedere ad applicare le appropriate azioni preventive.
La promozione del benessere dei lavoratori	L'impegno del Gruppo per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori ha avuto il riconoscimento dell'Associazione Confindustria Bergamo, che ha premiato Brembo insieme ad altre imprese del territorio per la partecipazione al progetto WHP - "Workplace Health Promotion", di cui il Gruppo è uno dei primi promotori sin dal 2011. L'iniziativa, in partnership con le autorità sanitarie locali e l'associazione imprenditoriale di Bergamo è volta a favorire la diffusione di stili di vita e abitudini alimentari più sane fra i lavoratori delle aziende aderenti. Sulla base delle indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, i collaboratori di Brembo (sito di Stezzano, Italia) sono stati coinvolti in un percorso di sensibilizzazione sui comportamenti individuali che possono influenzare maggiormente la salute e il benessere psicosociale delle persone, quali le dipendenze dal fumo e dell'alcool, la sedentarietà, i modelli alimentari e il comportamento alla guida.
Safety Improvement Program per le Fonderie di Ghisa	Nel corso dell'anno Brembo ha avviato un programma di miglioramento degli standard di sicurezza delle Fonderie di Ghisa del Gruppo. Per l'avvio del progetto è stato realizzato un workshop dedicato ai rappresentanti di tutte le fonderie e ai responsabili Salute, Sicurezza e Ambiente, manutenzione e tecnologie, durante il quale sono stati individuati i principali ambiti di miglioramento per aumentare i livelli di sicurezza all'interno di tutte le fonderie di ghisa. In particolare nel corso dell'incontro sono stati analizzati i temi della sicurezza intrinseca degli impianti e dei processi, dei comportamenti sul luogo di lavoro e dei rischi specifici. Tale gruppo di lavoro ha quindi individuato alcune linee di azione, che hanno dato luogo a specifici progetti di miglioramento, immediatamente avviati.

Campagna di comunicazione sui temi salute e sicurezza

Nel corso dell'anno Brembo ha lanciato la prima campagna di comunicazione globale sui temi della salute e della sicurezza, nata da un lungo percorso di preparazione che ha coinvolto in prima persona i dipendenti di tutti gli stabilimenti del Gruppo, a dimostrazione della grande attenzione posta da Brembo sui temi della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Tramite questa iniziativa il Gruppo ha voluto coinvolgere i dipendenti sui temi della sicurezza e della tutela della salute attraverso un processo di sensibilizzazione che porti ogni persona a sentirsi responsabile verso se stesso e verso gli altri.

In particolare tramite questa iniziativa il gruppo Brembo ha voluto:
- diffondere e stimolare una cultura della sicurezza Brembo condivisa in tutto il Gruppo;
- stimolare la motivazione delle Persone Brembo nel migliorare continuamente ogni aspetto relativo alla sicurezza;
- migliorare sempre più le prestazioni di sicurezza ed i relativi indicatori (Indice di frequenza e di gravità degli infortuni), focalizzando l'attenzione sulle cause comportamentali che concorrono a determinare gli infortuni e i *near miss*;
- diffondere la consapevolezza che la sicurezza si basa su principi quali responsabilità, scelta, impegno individuale e collettivo e che le priorità non sono negoziabili.

Inoltre questa campagna di comunicazione è stata svolta nel rispetto delle culture di ogni Paese in cui il Gruppo opera, grazie all'organizzazione, in ognuna delle regioni del mondo, di interviste individuali, Focus Group e workshops che hanno coinvolto le persone che operano nei vari impianti produttivi, al fine di comprendere quali fossero i messaggi principali da dare riguardo la sicurezza. Grazie a queste attività, il Gruppo ha potuto identificare valori e pensieri comuni nelle differenti regioni del mondo riguardo al tema della salute e sicurezza, che si affiancano a visioni più specifiche in grado di rispecchiare le peculiarità e la sensibilità dei diversi paesi in cui Brembo opera.

Da questo percorso è nata una campagna che richiama l'attenzione e la responsabilità individuale sul tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro; grazie ad una serie di immagini attraverso cui le persone del Gruppo si fanno direttamente portavoce e testimoni di messaggi semplici e incisivi sul tema.

Metodologie e strumenti a supporto della salute e sicurezza dei lavoratori

L.O.T.O. (Lockout-Tagout)	Per migliorare la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è stata definita una linea guida, da applicare in tutti gli stabilimenti, relativamente allo standard L.O.T.O., che definisce quali sono i criteri da utilizzare nella gestione delle sorgenti di energia pericolose, descrivendo, ad esempio, i metodi corretti di intervento nelle fasi di manutenzione, di pulizia o set up delle macchine e degli impianti.
Brembo Best Practice	Brembo ha predisposto una nuova sezione del portale intranet aziendale, dedicata alla raccolta e condivisione delle Safety Best Practices implementate negli stabilimenti del Gruppo. Le Best Practices rappresentano le migliori soluzioni individuate nei diversi impianti produttivi per risolvere problemi specifici in ambito Health and Safety e costituiscono pertanto suggerimenti, opportunità ed esempi per un miglioramento continuo della sicurezza sul luogo di lavoro.
10 Comportamenti Salvavita	Attraverso una serie di workshops Brembo ha identificato 10 principi di sicurezza, che si pongono quale decalogo per garantire alle Persone di operare in un ambiente di lavoro sempre più sicuro. I 10 comportamenti salva vita sono stati portati all'attenzione di tutta la popolazione aziendale mediante corsi specifici di formazione, la distribuzione di card e gadget dedicati e la pubblicazione di articoli sull'House Organ MyBrembo e sulla intranet aziendale.