

**GRUPPO ANSA
COMPOSITI**



COMMUNICATION ON PROGRESS

10/06/2010-10/06/2011



This is our Communication on Progress
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

INDICE:

LETTERA DI SUPPORTO AL GLOBAL COMPACT DEL VERTICE AZIENDALE	pg 3
STORIA DELL'AZIENDA	pg 4
META	pg 5
PRODOTTO FINALE DI VALORE (PFV)	pg 5
I NOSTRI VALORI	pg 5
LE CERTIFICAZIONI	pg 5
POLITICA DI QUALITA' INTEGRATA	pg 6
I 10 PRINCIPI: GRIGLIA	pg 7
AREA DIRITTI UMANI	pg 8-9
AREA LAVORO	pg10-15
AREA AMBIENTE	pg16-18
AREA LOTTA ALLA CORRUZIONE	pg 19
CONCLUSIONI	pg 20

LETTERA DI SUPPORTO AL GLOBAL COMPACT DEL VERTICE AZIENDALE

Facendo seguito agli impegni assunti con lettera inviata in data 28/05/2010, con la presente confermiamo la nostra volontà a continuare sulla strada del rispetto dei 10 principi del Global Compact relativi ai diritti umani, i diritti del lavoro, la salvaguardia dell'ambiente e la lotta alla corruzione.

In linea con la nostra meta e i valori aziendali, con le certificazioni ISO 9001 e ISO 14001 di seguito riportati, ci impegniamo a mantenere il Global Compact e i suoi principi come parte integrante della nostra cultura e strategia aziendale.

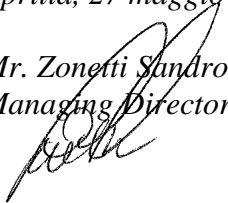
Ci impegniamo altresì a diffondere ai nostri stakeholders e alla collettività in generale gli impegni assunti, così come opereremo attivamente per diffondere la cultura della responsabilità sociale e l'iniziativa del Global Compact.

Alleghiamo la prima comunicazione annuale (COP), relativa al periodo dal 10/06/2010 al 10/06/2011 e ci auguriamo che le nostre iniziative e i progressi fin qui ottenuti ottengano un riscontro positivo del Global Compact, sia in termini di contenuto che come impegno profuso dalla nostra organizzazione.

Da ultimo, ma non per importanza, ringraziamo tutte le nostre Persone, i nostri "Campioni", per condividere con noi la meta, i valori, e per continuare a lavorare con passione e impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Aprilia, 27 maggio 2011

*Mr. Zonetti Sandro
Managing Director*



STORIA DELL'AZIENDA

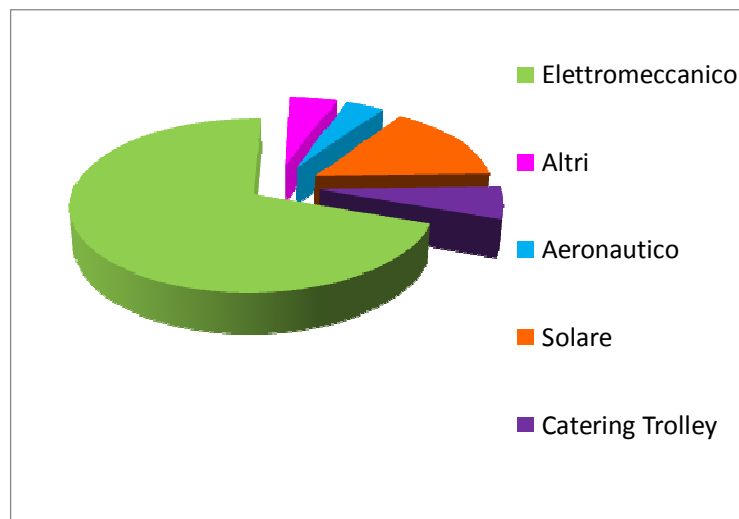
Da 49 anni siamo attivi nel settore della progettazione e produzione stampi, dello stampaggio dei termoindurenti e termoplastici.

Attualmente gli stabilimenti di produzione si sviluppano su una superficie coperta di 10.000 m² e su un terreno di 22.000 m², dove ci occupiamo di:

- ✓ progettazione, costruzione, manutenzione e modifica stampi
- ✓ termoindurenti a compressione
- ✓ termoindurenti ad iniezione ed iniettocompressione
- ✓ termoplastici
- ✓ stampaggio a compressione di prodotti per l'aeronautica

I nostri principali settori sono:

- ✓ elettromeccanico
- ✓ telefonia
- ✓ automazione industriale
- ✓ aeronautica
- ✓ energia alternativa
- ✓ illuminazione
- ✓ macchinari elettronici
- ✓ arredamento
- ✓ idraulico
- ✓ trasporti
- ✓ pesca



Insieme ai nostri clienti e ai nostri fornitori, troviamo la soluzione migliore per creare l'oggetto desiderato; per raggiungere questo obiettivo investiamo molte energie in ricerca e sviluppo e oggi siamo considerati partner di sviluppo tecnologico dai nostri principali clienti.

Attualmente l'Azienda è gestita dalla seconda generazione e la terza già opera in azienda, decisa a continuare nel percorso di crescita in know-how e tecnologia, così come a portare avanti i **valori etici** che da sempre ci contraddistinguono.

LA NOSTRA META

Leader nell'avanguardia tecnologica del mercato italiano, nella consulenza tecnica e nella realizzazione di articoli in materie plastiche, nel rispetto dei principi etici (ambiente, risorse umane, clienti, fornitori).

PRODOTTO FINALE DI VALORE¹

Consulenze tecniche e articoli in materie plastiche innovativi e all'avanguardia, che portino i nostri clienti ad ottenere un incremento della loro competitività e la completa risoluzione delle loro esigenze.

I NOSTRI VALORI

- ✓ *Win to win: vincente tu, vincenti noi!*
- ✓ *Scambi in abbondanza²*

LE CERTIFICAZIONI

Certificati Ambiente e Qualità

SINCERT




ISO 14001: 2004

ISO 9001:2000

Obiettivo del 2011: iniziare a lavorare per creare un sistema integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza-Responsabilità Sociale.

¹ Il prodotto finale di valore è il risultato atteso da un'organizzazione, una funzione, una persona.

² **Scambio equo:** un'azienda che lavora bene prende ordini e consegna esattamente ciò che è stato ordinato, entro la scadenza concordata. **Scambio in abbondanza:** un'azienda che da qualcosa in più rispetto allo scambio equo.

	POLITICA DI QUALITA' INTEGRATA	MOD. 02/02 Ed. 0 del 20/09/04 Rev. 0 del 20/09/04 Pagina 6 di 1
---	---------------------------------------	---

L'Ansa Compositi fonda la propria politica di qualità integrata sui seguenti **principi**:

1. Meta aziendale chiara e condivisa da tutto il personale;
2. Personale coinvolto e motivato attraverso informazione, condivisione obiettivi e risultati;
3. Rispetto dei principi etici;
4. Competenza e professionalità del personale garantito dalla selezione e formazione continua;
5. Rispetto delle leggi e normative vigenti;
6. Adeguatezza della struttura, delle attrezzature (compresi i software utilizzati) e del Sistema di Gestione Integrato alle esigenze interne ed alle richieste di mercato;
7. Aggiornamento tecnico del personale e delle attrezzature;
8. Collaborazione con: Ente di certificazione, clienti e fornitori;
9. Conformità del Sistema di Gestione Integrato alla normativa di riferimento;
10. Visione orientata al futuro del Pianeta ed alla necessità di ridurre drasticamente l'inquinamento;

Gli **obiettivi** che l'Ansa Compositi si prefigge sono:

1. La soddisfazione dei clienti in termini di efficienza ed efficacia, attraverso il pieno soddisfacimento dei requisiti contrattuali definiti con il cliente;
2. Il rispetto delle prescrizioni della normativa vigente e l'innalzamento del livello di affidabilità delle prestazioni;
3. Il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato (adeguamento in seguito ad aggiornamenti normativi ed esigenze interne e/o dei clienti - riduzione di non conformità, reclami, azioni correttive, etc.) e conseguentemente della gestione e dell'organizzazione interna;
4. L'aumento della propria competitività (in termini di servizio, prezzi, tempi, ecc.) nei confronti della concorrenza;
5. La riduzione degli impatti ambientali ritenuti significativi
6. Impegno costante a migliorare l'impatto visivo del complesso aziendale nei confronti degli edifici limitrofi e a tenere sotto controllo gli impatti indiretti di chi lavora per nostro conto

Gli **strumenti** che l'Ansa Compositi intende utilizzare per raggiungere tali obiettivi sono:

1. Analisi, mediante opportuni monitoraggi ed indicatori, dell'adeguatezza dei processi aziendali, del Sistema di Gestione Integrato, della soddisfazione del personale e dei clienti;
2. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e definizione di nuovi;
3. Assicurare che la politica sia comunicata e compresa all'interno dell'organizzazione.

I 10 PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

<u>DIRITTI UMANI</u> (pg 8-9)	<ul style="list-style-type: none">✓ Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza✓ e di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.
<u>LAVORO</u> (pg 10-15)	<ul style="list-style-type: none">✓ Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;✓ l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio✓ l'effettiva eliminazione del lavoro minorile✓ l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione
<u>AMBIENTE</u> (pg 16-18)	<ul style="list-style-type: none">✓ Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali✓ di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale✓ e di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente
<u>LOTTA ALLA CORRUZIONE</u> (pg 19)	<ul style="list-style-type: none">✓ Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

AREA DIRITTI UMANI

Da sempre ci siamo impegnati a rispettare quelle che sono le normative nazionali ed internazionali in tema di Diritti Umani, così come è riportato nella nostra Meta; quotidianamente lavoriamo per diffondere in azienda la cultura della meritocrazia e della non discriminazione, per evitare abusi di potere ad ogni livello, per creare un clima aziendale sereno che permetta la libertà di opinione e di espressione, convinti che la comunicazione è uno strumento strategico a nostra disposizione per crescere come realtà dal punto di vista sia sociale che del nostro business.

Tra le diverse azioni messe in campo per raggiungere gli obiettivi sopra esposti, nell'ultimo anno abbiamo istituito in azienda la "cassetta delle idee", un raccoglitore, in forma anonima o non, di idee, lamentele, giudizi, suggerimenti, complimenti, gestito nel totale rispetto della privacy della persona dall'area risorse umane, dal quale ci auguriamo di attingere preziosi consigli sulla gestione della nostra azienda, nell'ottica del miglioramento continuo.

Crediamo fermamente nel concetto di **empowerment** e lavoriamo assiduamente perché le nostre persone evolvano nelle varie aree della loro vita, raggiungano i loro obiettivi personali e lavorativi e ricevano riconoscimenti, aziendali e da enti esterni all'azienda.

Dal 2007 candidiamo annualmente le nostre risorse più meritevoli in termini di risultati raggiunti nell'anno al "Premio per il lavoro – riconosciamo l'Eccellenza", competizione di rilievo nazionale, patrocinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (www.premioperillavoro.it); e le nostre risorse vengono premiate!:

- ✓ 2007: la nostra responsabile ufficio vendite vince il premio a livello nazionale nella categoria "Quadro"



- ✓ 2009: un nostro capoturno vince il premio come miglior operaio nella regione Lazio



- ✓ 2010: due nostre risorse, il responsabile della qualità e il caporeparto, vincono il premio rispettivamente come miglior impiegato e miglior operaio nella regione Lazio.



Nel 2010 abbiamo istituito anche internamente un premio “Eccellenza sul Lavoro”, alla cui assegnazione tutta l’azienda ha aderito attivamente partecipando alle votazioni (in forma anonima) del “Miglior Collega dell’Anno”; tale premio è stato assegnato nell’ambito dell’assemblea annuale di fine anno a tre risorse appartenenti a tre diverse categorie aziendali, risultate vincitrici nella suddetta votazione per aver raggiunto il massimo numero di voti nelle seguenti categorie:

- **capacità di fare squadra**
- **propensione al trasferimento delle proprie conoscenze**
- **competenze tecniche**
- **orientamento al risultato**
- **appartenenza all'azienda (disponibilità/valori)**

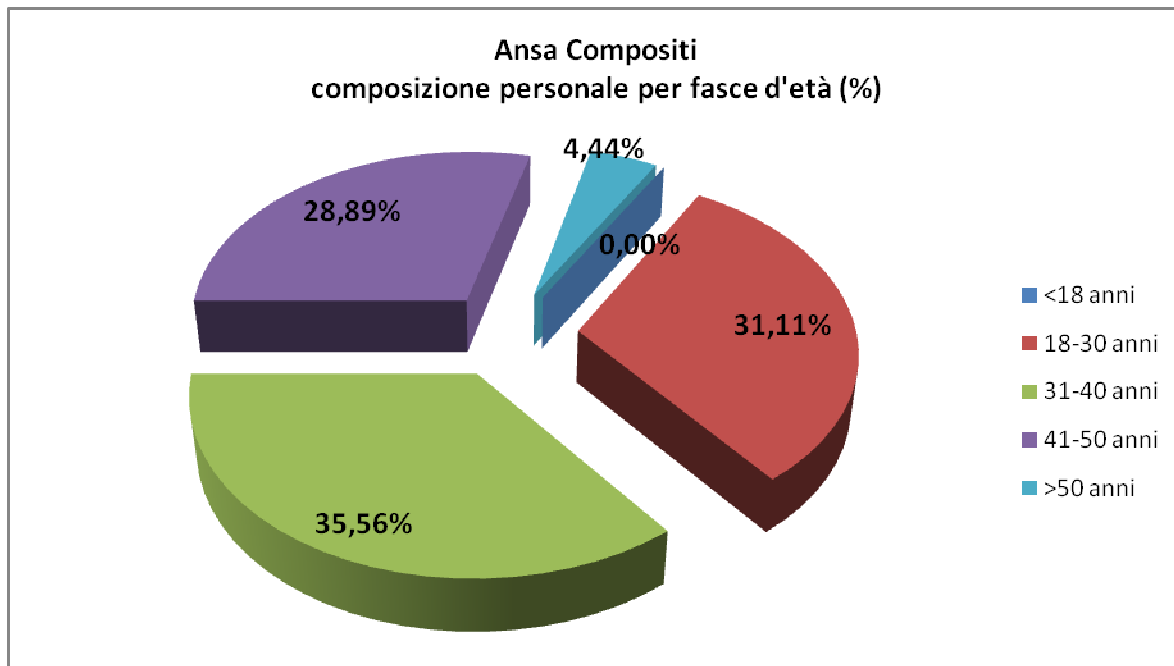
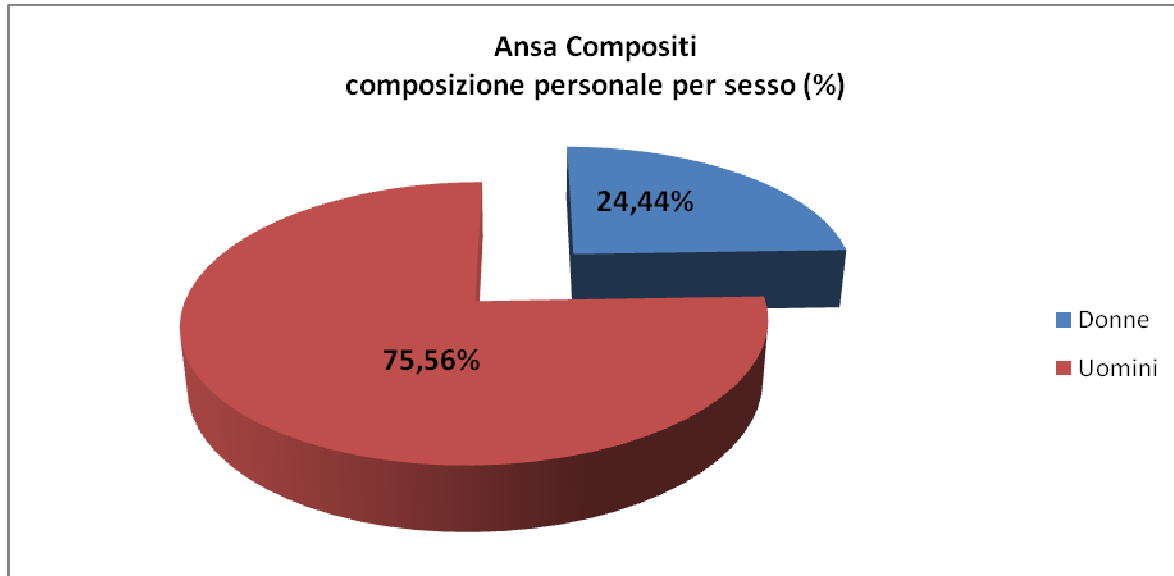


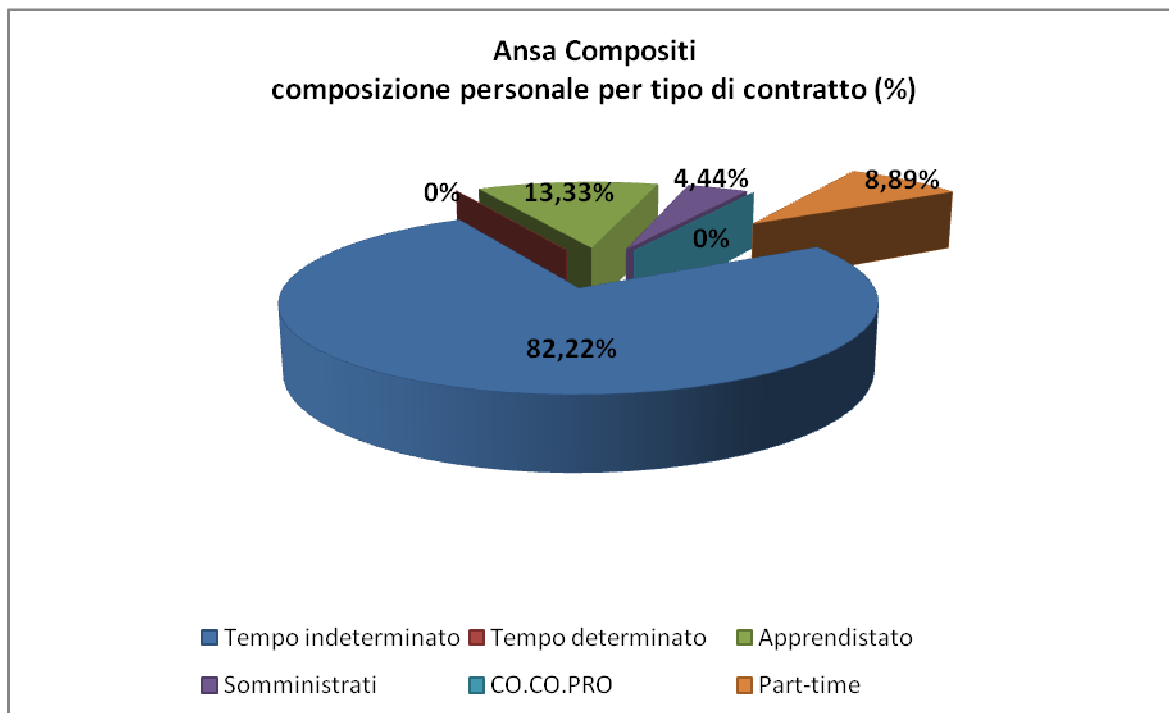
Come proposito per il futuro, ci impegniamo a continuare a trasmettere e diffondere i valori di rispetto dei diritti umani ai nostri stakeholders. Ci impegniamo altresì a continuare ad investire nella formazione delle nostre persone, convinti che essa sia non solo uno strumento di crescita professionale, ma anche di arricchimento personale.

AREA LAVORO

Le Persone, la nostra più grande risorsa strategica, il vero vantaggio competitivo dell'azienda: questo il nostro credo!

Al 16.05.11, il nostro organico è composto nel seguente modo:





Dall'analisi dei dati concernenti la composizione del nostro organico si evince:

- una bassa età media dei lavoratori;
- l'assenza di impiego di lavoro minorile;
- una buona presenza della componente femminile, pari al 24,44%;
- un discreto numero di part time, segnale dell'importanza che diamo in azienda alla conciliazione lavoro - vita personale;
- un'importante componente di contratti a tempo indeterminato, indice della rilevanza che diamo alla necessità di soddisfare i bisogni di sicurezza delle persone (come ben si sa, l'ordinamento italiano è purtroppo carente in questo senso e persone con contratti di lavoro diversi dal tempo indeterminato si vedono il più delle volte precluse numerose strade di accesso al credito, con la conseguenza di determinare in esse forte insicurezza nei confronti del futuro).

In azienda applichiamo il ccnl previsto dalla normativa italiana, che garantisce le nostre persone circa i loro diritti sul lavoro, sia in termini normativi che economici; con cadenza annuale il nostro ufficio del personale valuta le prestazioni dei lavoratori, al fine di monitorare ed eventualmente

migliorare il posizionamento retributivo delle singole risorse, nel rispetto del principio di meritocrazia.

Dal 2005, inoltre, abbiamo istituito un premio annuale legato ai risultati aziendali, denominato “Premio di Partecipazione”, che ha subito diverse evoluzioni nel corso degli anni, fino alla formulazione attuale che prevede la sua erogazione in percentuale agli utili aziendali, proporzionandolo in base alle presenze sul lavoro; tale premio è rivolto a tutto l’organico, senza distinzione di tipologia di contratto.

Per quanto riguarda gli aspetti attinenti alla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, rispettiamo quelle che sono le normative vigenti in Italia; in azienda è presente l’R.S.P.P, l’RLS, eletto da tutti i dipendenti, e il medico competente; con cadenza annuale effettuiamo gli accertamenti sanitari, così come da protocollo sanitario interno, e monitoriamo la salubrità degli ambienti di lavoro, effettuando analisi strumentali ad hoc.

Per quello che attiene il clima aziendale, le nostre linee guida sono:

➤ **ASCOLTO**

➤ **COINVOLGIMENTO**

➤ **FORMAZIONE**

➤ **ASCOLTO:** azioni

- ✓ Responsabili formati all’ascolto attivo
- ✓ Incontri periodici con i singoli reparti e squadre di lavoro
- ✓ Cassetta delle idee (firma facoltativa)
- ✓ Ufficio Risorse Umane sempre disponibile anche per problematiche personali
- ✓ Incontri individuali per piano di crescita e feedback

➤ **COINVOLGIMENTO:** azioni

- ✓ 2 assemblee generali l’anno
- ✓ 2 feste aziendali l’anno
- ✓ Premi legati ai risultati
- ✓ Riconoscimenti interni ed esterni



- ✓ Incontri periodici per condividere informazioni, novità, decisioni aziendali
- ✓ Incontri periodici per condividere le statistiche
- ✓ Festeggiamo insieme le ricorrenze quasi ogni giorno

➤ **FORMAZIONE:** azioni

- ✓ approntamento Piano Formativo annualmente
- ✓ all'inserimento in Azienda
- ✓ Tecnica
- ✓ per l'acquisizione di Competenze Trasversali
- ✓ Sicurezza e Ambiente
- ✓ Verifica della Formazione

Tra il 2008 e il 2010:

- ✓ **per diventare sempre più competenti:** 368 ore di formazione specifica in aula;
- ✓ **per migliorare la qualità della nostra vita, il clima aziendale, la comunicazione:** 202 ore di formazione trasversale in aula;
- ✓ **per migliorare la sicurezza e l'ambiente:** 74 ore di formazione in aula;
- ✓ **per crescere insieme:** formazione continua on the job nei reparti e tra i reparti, trasferimento competenze da parte dei responsabili e tra colleghi.

Il rispetto dei principi etici ci ha permesso di creare un clima aziendale sereno e accogliente; la stessa analisi "stress lavoro correlato" condotta nel 2009 e nel 2010 ha confermato che in azienda esiste un ambiente di lavoro accogliente e soddisfacente, che permette alle persone di realizzare i propri obiettivi e di conciliare la vita lavorativa con quella personale:

RISULTATI ANALISI STRESS LAVORO CORRELATO (2009-2010)

Valutazione di Dettaglio del Profilo di Stress della azienda

Ansa Compositi s.r.l.

Percezione delle Fonti di Pressione

- Fattori intrinseci al lavoro



- Relazione con gli altri



- Clima e struttura organizzativa



- Relazione Casa-Lavoro



Capacità di utilizzare le Strategie di Coping

- Supporto sociale



- Orientamento al compito



- Razionalità



- Interessi Extralavorativi



- Gestione del Tempo



- Coinvolgimento





Soddisfazione lavorativa percepita

- Soddisfazione per l'impostazione e la struttura organizzativa





- Soddisfazione per i processi organizzativi



Disagio Fisico da stress lavorativo	
• Disagio Fisico	
Disagio Psicologico da stress lavorativo	
• Disagio Psicico	

Legenda:

- Verde**  Il colore verde indica che la scala è considerata adeguata, in quanto non oltrepassa il valore di soglia critica
- Rosso**  Il colore rosso indica che la scala è considerata non adeguata, in quanto oltrepassa il valore di soglia critica

Obiettivi futuri da perseguire:

- Certificazione OHSAS 18001 (sicurezza sul lavoro);
- Sistema integrato qualità-ambiente-sicurezza-responsabilità sociale.

AREA AMBIENTE

Certificati ISO 14001 dal 2001, crediamo fermamente nell'importanza dello sviluppo sostenibile nell'ottica di salvaguardare l'ambiente per le future generazioni; come si evince dalla nostra politica di qualità integrata, riportata in precedenza, tra i nostri obiettivi vi è quello della riduzione degli impatti ambientali ritenuti significativi.

Nel rispetto della norma, abbiamo da tempo stabilito e proceduralizzato:

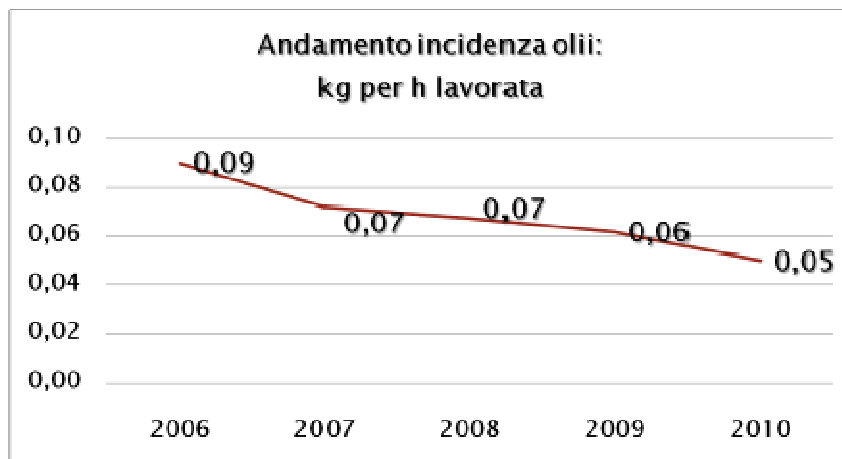
- ✓ le linee guida per il monitoraggio dell'impatto ambientale delle sostanze usate in azienda;
- ✓ le linee guida per analizzare, valutare, prevenire e ridurre i fattori di consumo e/o spreco di energia;
- ✓ i principi da seguire relativamente alla cernita e stoccaggio dei rifiuti.

Di tali procedure abbiamo opportunamente informato e formato le nostre risorse, affinché esse siano pienamente consapevoli dell'importanza della loro applicazione; periodicamente, inoltre, effettuiamo audit interni per verificarne la corretta applicazione.

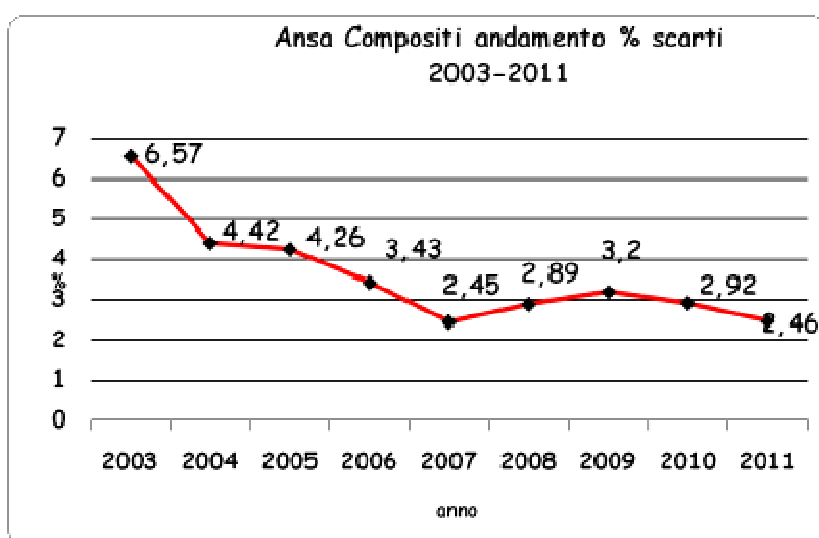
Convinti dell'importanza dello sviluppo sostenibile abbiamo deciso di investire nella ricerca e sviluppo nel settore delle energie rinnovabili; ad oggi due sono i progetti che ci hanno visto partecipi in tale ambito:

- la collaborazione con il centro ricerche ENEA ed altre aziende di diversi settori per la progettazione e sperimentazione del primo sistema realizzato in Italia per la produzione di energia elettrica mediante celle fotovoltaiche a concentrazione: la realizzazione dell'impianto e i test effettuati ne hanno dimostrato la fattibilità tecnica e le maggiori potenzialità nella riduzione dei costi rispetto al fotovoltaico piano;
- lo sviluppo e la commercializzazione, in partnership con un nostro cliente, di un scatola di connessione e raccordo per moduli fotovoltaici: si tratta di un prodotto a nostro marchio, che ha suscitato sul mercato notevole interesse e per il quale stiamo già sviluppando la seconda versione.

Grazie all'importante processo di ristrutturazione e riorganizzazione messo in atto a partire dal 2004, che ha visto nel tempo portarci a raggiungere risultati sempre più considerevoli in termini di qualità, produttività, di miglioramento del clima, e, non per ultimo economici, notevoli sono stati i progressi effettuati nella razionalizzazione dell'utilizzo dei materiali di consumo e di energia; di seguito riportiamo alcuni grafici relativi alle aree in cui abbiamo riscontrato notevole riduzione dei consumi (n.b.: il consumo di olii e guanti sono sempre state voci di spesa rilevanti per la nostra realtà aziendale):



Gli importanti risultati ottenuti in termini di qualità del prodotto ha sicuramente avuto un notevole impatto anche a livello ambientale: basti pensare che i nostri scarti non sono riciclabili e quindi vengono smaltiti come rifiuti industriali; l'abbattimento della % di scarti prodotti ha contribuito e sta tutt'oggi contribuendo al raggiungimento del nostro obiettivo di sviluppo sostenibile.



Come obiettivi futuri sicuramente c'è l'impegno a continuare sulla strada intrapresa di miglioramento nelle nostre performances ambientali.

A tal proposito abbiamo iniziato anche a pensare di inserire in azienda la figura dell'Energy Manager, cioè il Responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia, che si occupa, all'interno dell'azienda, della raccolta e analisi dei dati sui consumi energetici, della predisposizione dei bilanci energetici e in generale della promozione dell'uso efficiente dell'energia nella propria struttura; dallo scorso aprile una nostra risorsa sta frequentando un corso di formazione esterno su tali tematiche.

Attualmente siamo inoltre in fase di valutazione della convenienza a passare dalla ISO 14001 al Regolamento Emas.

AREA LOTTA ALLA CORRUZIONE

L'etica che mettiamo nel lavoro di tutti i giorni ci porta a rifiutare ogni forma di corruzione, sia interna che esterna all'azienda.

Internamente, il valore che guida le scelte inerenti le risorse umane è la meritocrazia; lo strumento per realizzarla è lavorare per obiettivi, misurare il loro raggiungimento e premiare le persone in base ad esso.

Una linea guida che ci siamo dati negli ultimi anni, nella fase di ricerca e selezione è quella di evitare il più possibile di inserire soggetti che abbiano relazioni di parentela con personale già presente in azienda; questo per ridurre al minimo il problema dei conflitti di interesse.

Non nascondiamo le difficoltà incontrate nel far comprendere e condividere questo modo di operare in azienda, ma siamo convinti che perseguire questa strada contribuirà nel lungo periodo a migliorare sempre più il clima aziendale.

Un altro strumento che abbiamo messo in campo anche nell'ambito della lotta alla corruzione è la "cassetta delle idee": essa è a disposizione delle nostre risorse per far pervenire all'ufficio del personale segnalazioni di ogni tipo, inerenti la vita aziendale, quindi anche relativi a problemi di corruzione/estorsione che dovessero verificarsi in azienda. Ad oggi nessuna segnalazione di questo tipo ci è pervenuta.

All'esterno, le nostre relazioni commerciali sono impregnate su rapporti di fiducia, sia con i nostri clienti che con i nostri fornitori; i valori aziendali (win to win e scambi in abbondanza) fanno sì che i nostri stakeholders ci scelgano perché sicuri di trovare in noi un valido partner commerciale, che lavora in etica.

Per il futuro ci impegniamo a proseguire sulla strada intrapresa, continuando a credere nei nostri valori; ci impegniamo inoltre a diffondere maggiormente, anche all'esterno, questo nostro modo di fare business, certi che l'esempio, più di altre azioni, è la molla che può far scattare il cambiamento.

CONCLUSIONI

In conclusione, possiamo testimoniare che questo primo anno di adesione al Global Compact ci ha portato ad aumentare in noi la consapevolezza che le modalità di gestione della nostra azienda fino ad oggi messe in campo sono in linea con il perseguimento della responsabilità sociale di impresa e con i principi del Global Compact.

Seguendo uno dei nostri valori cardine, lo scambio in abbondanza, abbiamo cercato di perseguire anche quello che è l'obiettivo di diffusione delle pratiche sulla responsabilità sociale e del Global Compact: il 5 aprile 2011 siamo stati invitati dalla Provincia di Modena a portare la nostra testimonianza, nell'ambito dell'evento di premiazione della quinta edizione del Premio Responsabilità Sociale d'Impresa (www.responsabilitasocialedimpresa.mo.it). Il titolo che abbiamo voluto dare al nostro intervento, "Etica e Impresa: il connubio perfetto: il caso del Gruppo Ansa Compositi", è indicativo della nostra ferma convinzione che lavorare secondo etico non è da ostacolo, ma anzi è l'arma nel lungo periodo per ottenere i risultati d'impresa.

