

COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

Una condotta di business responsabile ed attento fa parte della cultura e del patrimonio del Consorzio Alliance, un'azienda impegnata da anni a scoprire ed attuare modelli di crescita che permettano di coniugare, in un processo di miglioramento continuo, i profitti e l'innovazione con l'attenzione alla qualità della vita, agli standard di lavoro, all'etica, ai diritti umani, allo sviluppo sostenibile ed eco-compatibile.

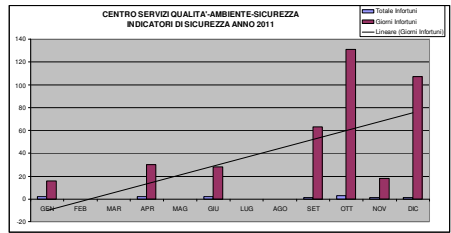
Questa Communication on Progress vuole descrivere sinteticamente come sono stati espressi dal Consorzio Alliance nell'anno 2012 i Principi del Global Compact.

L'impegno sottoscritto per la promozione dei "dieci principi" viene oggi confermato con la redazione della COP, mediante la quale il Consorzio Alliance intende rendere pubbliche le principali azioni intraprese e i risultati ottenuti nel periodo di riferimento, nella difesa dei diritti umani, nella tutela del lavoro e dell'ambiente, nella lotta alla corruzione.

PRESIDENTE CONSIGLIO DIRETTIVO



COMMUNICATION ON PROGRESS 2012

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI INTRAPRESE	ALCUNI INDICATORI	OBIETTIVO																																																				
<p>1: Le imprese dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale.</p>	<p>Alliance opera nel <i>rispetto della dignità dei collaboratori</i>, valorizzandone le competenze professionali ed assicurando che le attività lavorative si svolgano in ambienti sicuri e salubri, nel rispetto delle prescrizioni legislative in materia di <i>salute e sicurezza</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sono presenti in azienda il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), i vari Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ed i Preposti che hanno svolto specifici corsi di formazione ottenendo il rilascio dei relativi attestati. ✓ Annualmente viene fatta una revisione delle <i>valutazioni dei rischi</i> per ogni singola attività svolta, individuando le opportune misure di prevenzione e protezione da adottare. ✓ Sono state eseguite all'interno dell'azienda delle esercitazioni finalizzate a prevenire e fronteggiare eventuali situazioni di emergenza. ✓ E' stato eseguito il monitoraggio sanitario del personale in accordo al piano predisposto dall'azienda. ✓ E' stata svolta la formazione e la informazione del personale sui temi della salute e sicurezza sul lavoro in accordo al Piano Annuale di Formazione, inoltre si sono svolti corsi specifici per il personale che opera in settori con rischi maggiori. ✓ Effettuazione di audit periodici per verificare il rispetto delle istruzioni dettate e il raggiungimento degli obiettivi aziendali in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formazione sul tema sicurezza sostenute nel 2011: n° 260 lavoratori del gruppo n° 142 ore per singolo allievo ✓ Tabella infortuni anno 2011  <table border="1"> <caption>CENTRO SERVIZI QUALITÀ-AMBIENTE-SICUREZZA INDICATORI DI SICUREZZA ANNO 2011</caption> <thead> <tr> <th>Mese</th> <th>Totale Infortuni</th> <th>Giorni Infortuni</th> <th>Lineare (Giorni Infortuni)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>JAN</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr> <tr><td>FEB</td><td>0</td><td>0</td><td>20</td></tr> <tr><td>MAR</td><td>0</td><td>0</td><td>30</td></tr> <tr><td>APR</td><td>30</td><td>30</td><td>40</td></tr> <tr><td>MAG</td><td>0</td><td>0</td><td>50</td></tr> <tr><td>GIU</td><td>20</td><td>20</td><td>60</td></tr> <tr><td>LUG</td><td>0</td><td>0</td><td>70</td></tr> <tr><td>AGO</td><td>0</td><td>0</td><td>80</td></tr> <tr><td>SET</td><td>60</td><td>60</td><td>90</td></tr> <tr><td>OTT</td><td>130</td><td>130</td><td>100</td></tr> <tr><td>NOV</td><td>20</td><td>20</td><td>110</td></tr> <tr><td>DIC</td><td>110</td><td>110</td><td>120</td></tr> </tbody> </table>	Mese	Totale Infortuni	Giorni Infortuni	Lineare (Giorni Infortuni)	JAN	10	10	10	FEB	0	0	20	MAR	0	0	30	APR	30	30	40	MAG	0	0	50	GIU	20	20	60	LUG	0	0	70	AGO	0	0	80	SET	60	60	90	OTT	130	130	100	NOV	20	20	110	DIC	110	110	120	<p>L'obiettivo dell'anno 2012 è ridurre il numero degli infortuni attraverso la continua sensibilizzazione del tema sicurezza e una maggiore pianificazione delle verifiche ispettive su aree lavorative.</p>
Mese	Totale Infortuni	Giorni Infortuni	Lineare (Giorni Infortuni)																																																				
JAN	10	10	10																																																				
FEB	0	0	20																																																				
MAR	0	0	30																																																				
APR	30	30	40																																																				
MAG	0	0	50																																																				
GIU	20	20	60																																																				
LUG	0	0	70																																																				
AGO	0	0	80																																																				
SET	60	60	90																																																				
OTT	130	130	100																																																				
NOV	20	20	110																																																				
DIC	110	110	120																																																				

di 6

<p>2: Le Imprese dovrebbero assicurarsi che non siano complici neppure indirettamente di abusi dei diritti umani.</p>	<p>Alliance garantisce a tutti i dipendenti il rispetto delle prescrizioni del CCNL adottato e non attua e non sostiene l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale, o fisica, o abuso verbale. E' stato elaborato e divulgato il "Codice Etico" di corporate a cui tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare. E' stata rielaborata, condivisa e divulgata la politica per la Qualità, la Sicurezza, l'Ambiente e la Responsabilità Sociale. E' in corso di implementazione all'interno dell'azienda la norma SA 8000. Sono state elaborate e divulgate le "Linee guida per la tutela e la promozione dei diritti umani". E' stata rivista la procedura aziendale per l'assegnazione dei conferimenti d'incarico inserendo delle modalità operative che contemplano l'inserimento nei documenti contrattuali di clausole particolari sul rispetto e la tutela dei diritti umani, ivi inclusa la risoluzione del contratto in caso di violazione di tali diritti.</p>	<p>La Compliance Alliance ha effettuato verifiche ispettive all'interno dei vari settori aziendali ottenendo informazioni utili per il loro lavoro di sensibilizzazione.</p>	<p>L'obiettivo per l'anno 2012 è quello di adottare un Sistema di Gestione secondo la norma SA 8000/2007 entro luglio e attuare un sistema 231.</p>
<p>3: Le imprese dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi;</p>	<p>Il Consorzio Alliance rispetta il diritto di tutto il personale interno e delle sue associate di aderire ad organizzazioni sindacali e di partecipare alla contrattazione collettiva. Garantisce un orario di lavoro che rispetta pienamente le regole stabilite dal CCNL adottato e dalle leggi applicabili in materia. Corrisponde ai propri lavoratori una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva. Per garantire che tale principio venga rispettato anche dalle sue associate, offre a queste ultime il servizio delle Risorse Umane, che provvede a stipulare accordi scritti che diano trasparenza e garanzia. E' compito della Compliance Alliance Team accertarsi che tale principio venga applicato attraverso le interviste e verifica a campione.</p>	<p>Numero vertenze anno 2011: 4 Numero di scioperi nel 2011: 0 Numero di assemblee sindacali nel 2011: 5</p>	<p>Obiettivo prefissato lo scorso anno, raggiunto. Obiettivo per l'anno 2012 è quello di abbassare di un ulteriore 50% il numero di vertenze del gruppo.</p>
<p>4: Le imprese dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo;</p>	<p>La Compliance Alliance Team, per dimostrare la trasparenza e la volontà delle prestazioni lavorative anche delle sue associate, si accerta attraverso audit interni che l'Area Risorse Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Attui la corretta distribuzione al lavoratore della lettera di assunzione con le clausole previste dalla normativa vigente e dagli accordi tra le parti, della 	<p>La Compliance Alliance Team effettua analisi periodiche: Assenteismo : 2% Straordinari : / Sono stati effettuati n° 8 audit periodici dell'area Risorse Umane che hanno riscontrato NC minori.</p>	<p>Obiettivo per l'anno 2012 è quello di continuare la sensibilizzazione agli attori dell'Area Risorse Umane sul tema privacy e l'abbattimento pari al 50% del numero delle NC riscontrate.</p>

di 6

	<p>copia del CCNL, la Politica Aziendale e la Guida sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro del gruppo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Assicuri il rispetto dei requisiti inerenti l'orario di lavoro attraverso il monitoraggio giornaliero nel sistema delle ore lavorative eseguite dai lavoratori del gruppo. ✓ Gestisca le eventuali mancanze dei Lavoratori, nel rispetto del Codice Civile e del CCNL. ✓ Si mantenga adeguata l'azienda e le sue associate alla normativa in materia di tutela della privacy. 		
<p>5: Le imprese dovrebbero sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile;</p>	<p>Alliance e le sue associate non impiegano e non ammettono a lavorare presso i proprio siti aziendali personale di età inferiore ai 18 anni di età.</p> <p>E' stata inoltre definita una procedura operativa che descrive le modalità adottate dal Consorzio Alliance per se e per le sue associate anche per la selezione ed assunzione del personale.</p> <p>Alliance richiama la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani nel proprio Codice Etico e intende riaffermare la tutela e la promozione dei diritti dei minori nello svolgimento sia delle proprie attività aziendali che di quelle svolte in outsourcing dai propri fornitori e appaltatori.</p>	<p>Nell' anno 2011 non è emersa nessuna situazione di abuso rispetto a questo punto.</p>	<p>Obiettivo per l'anno 2012 è quello di continuare con l'attività di sensibilizzazione sia all'interno che all'esterno della azienda.</p>
<p>6: Le Imprese dovrebbero sostenere l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione;</p>	<p>Alliance non attua discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.</p> <p>Alliance favorisce lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Una formazione adeguata alla posizione ricoperta; ✓ La definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali 	<p>Numero totale dipendenti anno 2011: media 231 mese % donne: 45% % uomini: 55%</p> <p>Numero tot lavoratori gruppo 2011: media 231 mese Interessati nella formazione 2011: tutti</p>	<p>Obiettivo per l'anno 2012 è quello di continuare con l'attività di sensibilizzazione sia all'interno che all'esterno della azienda.</p>

	<p>da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un uso corretto e riservato dei dati personali, in conformità alla normativa sulla tutela della privacy. <p>La procedura aziendale di Ricerca e Selezione del Personale definisce i principi di comportamento nello svolgimento delle attività. Alliance ha espressamente vietato sia per i suoi collaboratori ma anche per le sue associate:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vietato tenere condotte che possono rappresentare abuso della propria posizione di autorità: ad esempio, è vietato richiedere, come atto dovuto, prestazioni, favori personali o qualunque condotta che configuri una violazione; ✓ Fatto divieto di intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone collegate ad organizzazioni criminali o comunque operanti oltre i confini della legalità. 	<p>Segnalazioni anno 2011 da parte dei lavoratori di discriminanze: 0</p>	
<p>7: Le Imprese dovrebbero sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali;</p> <p>8: Le Imprese dovrebbero sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità</p>	<p>Il Consorzio Alliance è da tempo impegnata sul fronte del rispetto dell'ambiente. Tale rispetto è vissuto come una profonda responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e società esterne. L'obiettivo è quello del riconoscimento da parte dell'ente certificatore che il sistema di gestione ambientale adottato è conforme alle norme internazionali.</p> <p>Il Consorzio Alliance si è impegnata e continua il suo impegno per mantenere il proprio sistema di gestione ambientale. Ha raggiunto i principali obiettivi di miglioramento precedentemente fissati in tema di ottimizzazione della risorsa idrica, gestione delle sostanze chimiche, formazione.</p>	<p>Numero totale di richieste di azione aperte nel 2011 a seguito di audit interni ed esterni: 0</p> <p>Numero obiettivi prefissati: 3 Numero obiettivi raggiunti: 3</p> <p>Monitoraggio semestrale dei consumi aziendali.</p>	<p>Obiettivo per l'anno 2012 è quello di continuare con l'attività di sensibilizzazione sia all'interno che all'esterno della azienda e l'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 14001.</p> <p>Obiettivo per l'anno 2012 è quello di adottare un sistema di raccolta differenziata anche se il Comune di residenza ancora non lo prevede.</p>

di 6

<p><i>ambientale;</i></p> <p>9: Le Imprese dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente;</p>	<p>Il Consorzio Alliance definisce annualmente la propria Politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza; gli aspetti ambientali sono pertanto ritenuti strategici e quindi tali da incidere sulle scelte aziendali. La condivisione di questo principio con i principali attori aziendali è garantita dalla standardizzazione dei processi decisionali e gestionali che coinvolgono aspetti ambientali.</p>		
<p>10: Le Imprese dovrebbero lavorare contro tutte le forme di corruzione, incluse estorsione e tangenti.</p>	<p>Il Consorzio Alliance uniforma la propria attività interna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.</p> <p>Il Consorzio Alliance pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri collaboratori e vigila sulla loro osservanza e concreta implementazione.</p> <p>Il Consorzio Alliance rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, gli investitori e i concorrenti) per raggiungere i propri obiettivi economici.</p> <p>Il Consorzio Alliance esige dai propri collaboratori di attenersi ai principi contenuti nel Codice Etico.</p>	<p>Sono stati elaborati il Codice Etico e le Linee di Condotta contenenti i principi di legittimità, equità, trasparenza, correttezza, diligenza e imparzialità a cui tutti sono tenuti ad osservare.</p> <p>E' in corso l'elaborazione del "Modello Organizzativo 231" ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/2011 e dell'art. 30 del D.Lgs 81/2008.</p> <p>Il Consiglio Direttivo ha nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è stata delegata la responsabilità di vigilare sulla legittimità e trasparenza dei processi aziendali "sensibili" ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/2011 e dell'art. 30 del D.Lgs 81/2008.</p>	<p>Per l'anno in corso si sta procedendo con l'implementazione di istruzioni e procedure per la verifica periodica dei processi aziendali "sensibili" da parte dell'OdV.</p>