



**ANSA
COMPOSITI** SRL

COMMUNICATION ON PROGRESS

06/2011- 06/2012

INDICE:

LETTERA DI SUPPORTO AL GLOBAL COMPACT DEL VERTICE AZIENDALE	pg 2
AREA DIRITTI UMANI	pg 3
AREA LAVORO	pg 4-5
AREA AMBIENTE	pg 6-7
AREA LOTTA ALLA CORRUZIONE	pg 8

LETTERA DI SUPPORTO AL GLOBAL COMPACT DEL VERTICE AZIENDALE

Con la presente confermiamo di voler continuare a svolgere la nostra attività aziendale nel rispetto dei 10 principi del Global Compact relativi ai diritti umani, i diritti del lavoro, la salvaguardia dell'ambiente e la lotta alla corruzione.

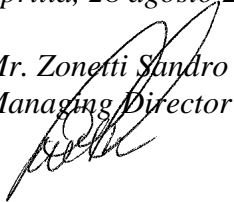
In linea con la nostra meta e i valori aziendali, rinnoviamo il nostro impegno a mantenere il Global Compact e i suoi principi come parte integrante della nostra cultura e strategia aziendale e a diffondere ai nostri stakeholders e alla collettività in generale gli impegni assunti, così come ad operare attivamente per diffondere la cultura della responsabilità sociale e l'iniziativa del Global Compact.

Le serie e reali difficoltà incontrate in quest'ultimo anno nella gestione del nostro business, dovute alla congiuntura economica non favorevole, non ci hanno scoraggiato nel continuare a lavorare secondo etica e nel rispetto dei 10 Principi del Global Compact, ed in questa seconda comunicazione annuale, relativa al periodo da 06/2011 a 06/2012 andiamo a descrivere le azioni messe in campo nei diversi settori aziendali.

Da ultimo, ma non per importanza, ringraziamo ancora una volta tutte le nostre Risorse Umane, i nostri "Campioni", per aver scelto di condividere con noi la meta e i valori aziendali, e per continuare a lavorare con passione e impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Aprilia, 28 agosto 2012

*Mr. Zonetti Sandro
Managing Director*



AREA DIRITTI UMANI

“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”

A partire dalla 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”), l’etica permea la nostra attività; rispettiamo quelle che sono le normative nazionali ed internazionali in tema di Diritti Umani; 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.

Da maggio 2012 abbiamo avviato un’azienda in Bulgaria, e anche lì stiamo lavorando per diffondere la cultura dell’etica e del rispetto della persona, non senza difficoltà incontrate per le differenze culturali.

Tra le diverse azioni messe in campo per raggiungere gli obiettivi sopra esposti:

- 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.
- Formazione e informazione dei lavoratori, con lo scopo di permettere a tutti di crescere personalmente e lavorativamente.
- Incontri periodici con la direzione aziendale per dare la possibilità a tutti di portare alla luce problemi e discuterne direttamente con il management aziendale.
- Lavoro continuo per mantenere un clima di fiducia reciproca e di rispetto personale, ponendo l’ascolto attivo delle persone al primo posto.
- Dal 2007, abbiamo candidato 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: e le nostre risorse vengono premiate!
- Dal 2010 ogni anno viene istituito un premio “Eccellenza sul Lavoro”, alla cui assegnazione tutta l’azienda aderisce attivamente partecipando alle votazioni del “Miglior Collega dell’Anno”, in base alle seguenti caratteristiche: capacità di fare squadra, propensione al trasferimento delle proprie conoscenze, competenze tecniche, orientamento al risultato, appartenenza all’azienda.

AREA LAVORO

“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”

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

- l'assenza di impiego di lavoro minorile e in nero;
- una buona presenza della componente femminile ed 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;

Per quanto riguarda le azioni messe in campo:

- applichiamo il ccnl previsto dalla normativa italiana, che garantisce le nostre persone circa i loro diritti sul lavoro, sia in termini normativi che economici;
- l'area risorse umane è continuamente a disposizione per fornire informazioni circa busta paga, contratto di lavoro,...;
- limitiamo l'utilizzo del lavoro straordinario, per permettere alle nostre risorse di avere tempo libero da dedicare alle proprie passioni;
- in fase di assunzione formiamo il neo assunto circa la propria mansione, l'orario di lavoro, l'inquadramento, l'organigramma aziendale, le procedure di sicurezza e il sistema integrato di gestione aziendale;
- 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;
- le risorse umane sono selezionate secondo una procedura aziendale che tiene conto delle mansioni da ricoprire in base a parametri oggettivi quali livello e tipo di istruzione, formazione, esperienze, competenze adeguate al profilo richiesto;

- i bisogni formativi del personale in forza vengono pianificati annualmente in occasione del riesame di direzione;
- i dati del personale, clienti, fornitori, e di tutti gli stakeholders vengono gestiti in modo riservato, in accordo al D. Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali);
- in azienda è presente l'R.S.P.P., l'RLS, eletto da tutti i dipendenti, e il medico competente; con cadenza biennale, così come da protocollo sanitario aziendale, effettuiamo gli accertamenti sanitari, e monitoriamo la salubrità degli ambienti di lavoro, effettuando analisi strumentali ad hoc;
- periodicamente incontriamo le nostre risorse per condividere insieme le statistiche, sia personali, che di reparto;ù
- due volte l'anno organizziamo un'assemblea generale per condividere l'andamento aziendale, i risultati raggiunti e i progetti per il futuro;
- festeggiamo insieme le ricorrenze, come compleanni, nascite, matrimoni,...

Obiettivi futuri da perseguire:

- Stiamo lavorando per ottenere la certificazione OHSAS 18001 (sicurezza sul lavoro);
- Sistema integrato qualità-ambiente-sicurezza-responsabilità sociale.

Non nascondiamo che l'attività per il raggiungimento di tali obiettivi è stata rallentata dallo sfavorevole periodo economico che l'azienda (e in generale tutta l'Italia) sta vivendo e che ci ha costretto a concentrarci sul nostro core business, tralasciando, ma solo momentaneamente, le altre attività.

AREA AMBIENTE

“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”

Siamo certificati ISO 14001 dal 2001 e abbiamo da tempo stabilito e proceduralizzato:

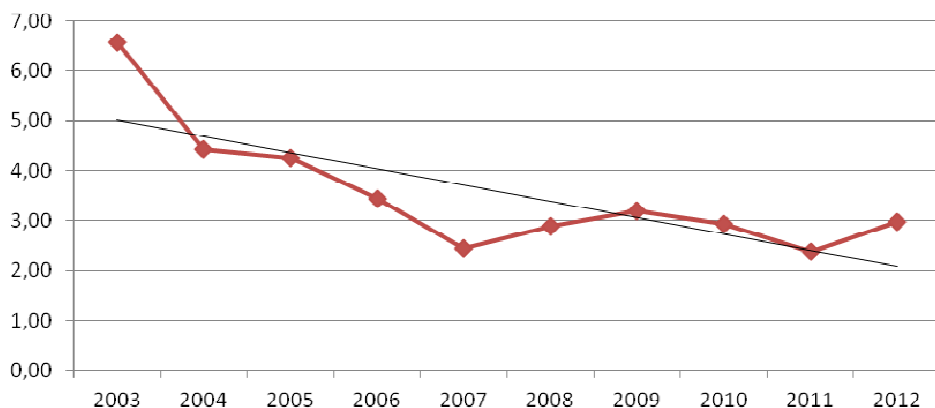
- ✓ le linee guida per il monitoraggio dell’impatto ambientale delle sostanze usate in azienda;
- ✓ le linee guida per analizzare, valutare, prevenire e ridurre i fattori di consumo e/o spreco di energia;
- ✓ i principi da seguire relativamente alla cernita e stoccaggio dei rifiuti, la registrazione dei consumi, la verifica periodica delle emissioni in atmosfera;
- ✓ è attivo all’interno del sito aziendale un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti.

Portiamo a conoscenza di tali procedure le nostre risorse sia in fase di assunzione sia successivamente durante i periodici audit interni.

Convinti dell’importanza dello sviluppo sostenibile abbiamo deciso di investire nella ricerca e sviluppo nel settore delle energie rinnovabili; attualmente collaboriamo con un nostro importante cliente fornendo un particolare innovativo utilizzato nel settore del fotovoltaico; inoltre, stiamo lavorando per certificare presso il TUV questo prodotto, una junction box per pannelli fotovoltaici, che permetterà ulteriormente di sviluppare tale settore.

Negli anni gli importanti risultati ottenuti in termini di qualità del prodotto hanno 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.

Ansa Compositi andamento % scarti (2003-2012)



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

A tal proposito abbiamo iniziato a progettare per la nostra azienda un tetto fotovoltaico che ci permetterà di essere autosufficienti in termini di consumi energetici.

AREA LOTTA ALLA CORRUZIONE

Rifiutiamo 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.

Strumenti messi in campo:

- chiara politica di selezione delle risorse umane che evita di inserire in azienda soggetti che abbiano relazioni di parentela con personale già in forza; questo per ridurre al minimo il problema dei conflitti di interesse.
- “cassetta delle idee”: 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.

Per quanto attiene i rapporti con i nostri stakeholders, i valori aziendali (win to win e scambi in abbondanza) fanno sì che essi ci scelgano perché sicuri di trovare in noi un valido partner commerciale, che lavora secondo etica.

L'impegno per il futuro è di 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.

Tale impegno riguarda anche la nuova realtà aziendale avviata in Bulgaria, dove sarà sicuramente necessario un forte sforzo da parte del nostro management per avviare un cambiamento culturale necessario per allineare il personale ai nostri valori.