

COMMUNICATION ON PROGRESS

2013



Società soggetta alla direzione ed al coordinamento della Holding Gruppo Marchi
Via Cresole n°8 I-36031 Dueville (Vicenza) - Italy



IDA Business & Technology Park - Tullamore - Ireland



Beogradski put bb, 26300 Vršac – Srbija

Web site: www.palladiozannini.com

INDICE

Dichiarazione d'intenti dell'Amministratore Delegato

1. Descrizione dell'Organizzazione
2. Attività Produttive
3. Mission Aziendale
4. Le Nostre Certificazioni
5. Le Nostre Adesioni Volontarie
6. Principali riconoscimenti e premi ricevuti
7. Attività principali pianificate per l'anno 2013

I 10 Principi dell'U.N. Global Compact

8. Principi sui Diritti Umani
9. Principi del Lavoro
10. Principi sull'Ambiente
11. Principi Anti-Corruzione



Dr Mauro Marchi

Amministratore Delegato

Palladio Zannini Industrie Grafiche Cartotecniche S.p.A.

DICHIARAZIONE D'INTENTI DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

15/05/2012

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that *Palladio Zannini Industrie Grafiche Cartotecniche S.p.A.* supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to advance these principles within our sphere of influence. We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Millennium Development Goals.

Palladio Zannini Industrie Grafiche Cartotecniche S.p.A. will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within one year of joining the Global Compact, and annually thereafter according to the Global Compact COP policy.

Sincerely yours,

Mauro Marchi
Managing Director

Palladio Zannini Industrie Grafiche Cartotecniche S.p.A.
Cap. Soc. Euro 1.000.000,00 - C.F. 02076700455
Indirizzo: Via S. Giovanni, 100 - 40138 Bologna (BO) Italy
Tel. +39 051 2444 74111
Fax +39 051 2444 74112
www.palladiozannini.it

Stile / Designcenter
Via S. Giovanni, 100
40138 Bologna (BO) Italy
Tel. +39 051 2444 74111
Fax +39 051 2444 74112
www.palladiozannini.it

Stabilimenti / Plants
36010 Montebelluna (TV)
Via S. Giovanni, 100 - Tel. +39 0434 8467111
36010 Montebelluna (TV)
Via S. Giovanni, 100 - Tel. +39 0434 8467111
36010 Montebelluna (TV) - Tel. +39 0434 8467111

Facendo seguito all'impegno preso con lettera del 15.05.2012 ho il piacere, con la presente, di comunicare che Palladio Zannini Industrie Grafiche Cartotecniche conferma la propria adesione al rispetto i 10 principi del Global Compact concernenti i diritti umani, i diritti del lavoro, la tutela dell'ambiente e la lotta alla corruzione.

Convinto che è compito di un'azienda rispettare il contesto sociale e ambientale in cui la stessa opera, ci impegniamo a mantenere il Global Compact (e i suoi principi) quale parte integrante della nostra strategia d'impresa e della nostra cultura in tutte le attività aziendali. Attività che pongono al centro la tutela e l'uso compatibile delle risorse naturali e delle risorse umane.

La presente Communication On Progress descrive quanto attuato e messo in atto dalla Palladio Zannini per rispettare i principi promossi dal Global Compact comunicando in totale trasparenza i risultati ottenuti ai nostri Stakeholders.

In qualità di Amministratore Delegato cordialmente ringrazio, onorato nel perseguire questo cammino insieme al Global Compact delle Nazioni Unite.

Mauro Marchi

Mauro Marchi

1. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Palladio Zannini, fondata nel 1946, opera nei Settori Farmaceutico e Cosmetico ai quali fornisce materiali di imballaggio secondario realizzati in carta e/o cartoncino stampato.

Le relative attività vengono svolte presso i propri Siti nazionali di:

- Dueville - Vicenza (quale anche Sede Legale).
- Thiene – Vicenza
- Pontedera – Pisa

Negli anni la Società è stata protagonista di un ampliamento che ha portato ad estendere la propria attività produttiva anche nei seguenti siti esteri:

- Vršac (Serbia)
- Tullamore (Irlanda).

L'opportunità di entrare in un mercato internazionale ha aperto i nostri orizzonti da un punto di vista commerciale contribuendo alla nostra crescita grazie anche al confronto con le comunità circostanti e con il personale straniero operante nei nostri Stabilimenti.

Nell'immagine sottostante sono indicati i Paesi in cui operiamo. Nella presente Communication on Progress quando parliamo di Palladio Zannini si intende l'intero Gruppo.



Dueville (VI) - Italia



Thiene (VI) - Italia



Pontedera (PI) - Italia



Tullamore - Irlanda



Vršac - Serbia

2. ATTIVITÀ PRODUTTIVE



L'oggetto dell'attività del Gruppo è sostanzialmente omogeneo tra i vari Siti e può essere indicato come "la progettazione e produzione di packaging per l'industria farmaceutica e cosmetica".

Palladio Zannini è un'azienda cartotecnica che produce materiali di confezionamento in particolare:

- astucci pieghevoli
- astucci blister
- fogli illustrativi da bobina piegati, stesi ed incollati
- fogli illustrativi a libretto (booklets)
- etichette autoadesive
- bollini con codici a barre
- operazione di bollinatura su astucci
- stampa su alluminio e materiali accoppiati

La produzione avviene su progetto, secondo le indicazioni ed i capitolati tecnici forniti dai Clienti.

Tutte le attività di produzione sono effettuate utilizzando macchinari e impianti tecnologicamente avanzati anche dal punto di vista della sicurezza, del contenimento dei consumi energetici e di tutela dell'ambiente.

Le attività a supporto della produzione possono essere così catalogate:

- Informatizzazione dei processi di gestione e pianificazione della produzione.
- Approvvigionamento di energia e risorse naturali.
- Approvvigionamento/stoccaggio e utilizzo di materie prime, materiali di imballaggio e materiali ausiliari (prodotti chimici, pellicole, lastre alluminio, ecc.).
- Manutenzione attrezzature e impianti.
- Spedizione e consegna.
- Gestione controllata dei rifiuti prodotti dai/nei siti (deposito temporaneo e movimentazione).
- Amministrazione e Vendite
- Formazione del personale.

3. MISSION AZIENDALE

“Costruire e mantenere nel rispetto delle leggi e dell’etica aziendale, la nostra leadership competitiva nel mercato creando innovazione e valore sia per il Cliente che per le altre parti interessate.”

Coerentemente con la nostra mission, *Palladio Zannini* ha sempre investito in tecnologie e attrezzature all'avanguardia, spesso sviluppate in anteprima grazie allo stretto rapporto stabilito con clienti e fornitori. Tutto ciò ha contribuito e contribuisce a offrire un valore aggiunto misurabile in termini logistici, di produttività e di *leadtime*.



4. LE NOSTRE CERTIFICAZIONI

Palladio Zannini dal punto di vista del miglioramento continuo adotta già da diverso tempo Sistemi di Gestione Aziendale conformi ai requisiti delle seguenti normative:

- ISO 9001
- ISO 14001
- OHSAS 18001.

Il Sistema di Gestione per la Qualità è sviluppato e mantenuto attivo tenendo conto anche dei requisiti GMP applicabili.

Recentemente l'Organizzazione ha anche ottenuto le certificazioni volontarie e indipendenti di buona gestione dei prodotti forestali FSC e PEFC impegnandosi a non essere coinvolta né direttamente né indirettamente, in attività che risultano in contrasto con le proprie politiche di qualità, ambiente e sicurezza.

Questa la situazione al 31/12/2012 della certificazione nei siti:

- ISO 9001 e GMP applicabili: tutti i Siti
- CoC FSC: Siti italiani
- CoC PEFC: Siti italiani
- ISO 14001: Siti italiani
- OHSAS 18001: Siti italiani

Attualmente, nei siti esteri di Zannini East e Zannini Ireland, nonostante non siano presenti certificazioni Ambientale e di Sicurezza, vige il rispetto della legislazione cogente applicabile.

Anche gli acquisti effettuati nei siti esteri, relativamente a materie prime di origine forestale, sono comunque gestiti nel rispetto della Politica di Sostenibilità Forestale e in accordo a quanto riportato nelle procedure e Vendor List comuni.



5. LE NOSTRE ADESIONI VOLONTARIE

Ci preme ricordare il nostro impegno nei confronti dell'etica e della responsabilità sociale.

Per questo, oltre all'adesione ai 10 principi del U.N. Global Compact, vogliamo rendere noto:

- il nostro Codice Etico,
- la nostra Carta dei Valori
- l'adesione alla Carta dei Principi per la Sostenibilità Ambientale.

ADESIONE A "RICICLO APERTO"

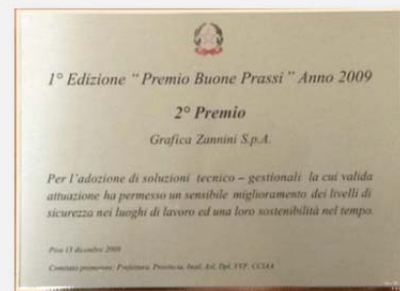
Palladio Zannini da circa 10 anni aderisce ogni anno alla iniziativa nazionale della filiera cartaria COMIECO (il consorzio italiano per il recupero ed il riciclo di imballaggi a base di cellulosa. Il sito ogni anno, per due giorni, apre le porte per ospitare gruppi di bambini e di adulti e illustrare i processi produttivi e i metodi di riciclo. Palladio Zannini aderisce da anni all'iniziativa COMIECO poiché consapevole della sua importanza e dell'azione di educazione e sensibilizzazione ecologica delle generazioni future.



6. PRINCIPALI RICONOSCIMENTI E PREMI RICEVUTI

Diversi sono i riconoscimenti e i premi che testimoniano l'impegno di Palladio Zannini nella gestione responsabile:

- il Progetto Lavoro, Sicurezza e Buone Prassi promosso da Provincia, da Prefettura, INAIL, ASL, DPL, VVF, CCIAA di Pisa che ci ha visto premiati per "Adozione di soluzioni tecnico-gestionali la cui valida attuazione ha permesso un sensibile miglioramento dei livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro ed una loro sostenibilità nel tempo"
- Johnson & Johnson ci ha premiato per l'attività Lean con la seguente motivazione:
"Congratulation has attained a Lean Maturity Phase of PULL as assessed using the Johnson & Johnson Lean Maturity Assessment Criteria. We want to THANK YOU for your continued efforts to remove waste and drive Lean Principles into your organization...as well as throughout our shared supply chain".
- Abbott Corporate Purchasing - G.P.O. ha conferito per per 6 anni consecutivi il prestigioso premio ABBOTT SUPPLIER EXCELLENCE a PalladioZannini (un premio internazionale rivolto a quei fornitori che si distinguono per la qualità dei servizi e dei prodotti offerti garantendo alla multinazionale farmaceutica un supporto eccezionale e costante).



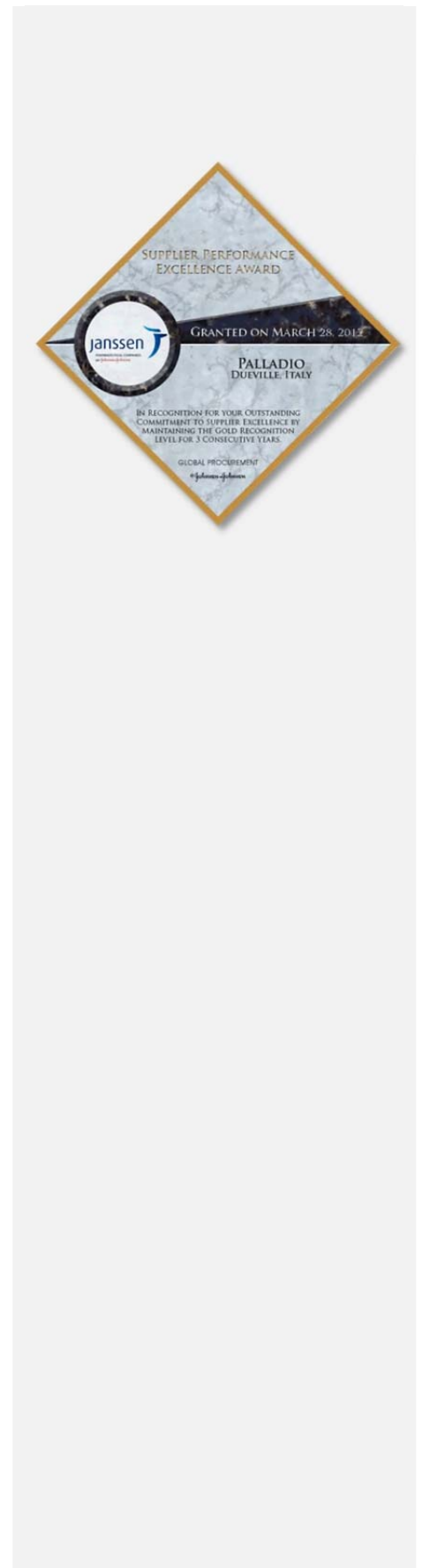
SUPPLIER PERFORMANCE EXCELLENCE AWARD 2012

Avendo raggiunto per il terzo anno consecutivo il risultato Oro, nell'aprile 2012 a Tornhout (Belgio), abbiamo ricevuto direttamente dalle mani del Vice Presidente Johnson & Johnson il premio denominato Supplier Performance Excellence Award. Questa la motivazione:

"This year we do not have a gold award, instead we have a Supplier Performance Excellence Award. This award is presented to suppliers who have maintained their gold level for two consecutive years or more.

Excellent Customer Service is the ability of an organization to constantly and consistently exceed the customer s expectations and this is what this supplier does.

- *This supplier fully utilizes the lean methodology to improve their production efficiency.*
- *In terms of Sustainability: all the materials, from this supplier are FSC certified. This supplier combined innovation with sustainability by proposing an aesthetic solution which helped us eliminated the use of hot foil on certain products.*
- *This supplier sets a great example on supplier integration as they have successfully integrated SMICS, Janssen's Vendor Managed Inventory system into their planning system.*
- *Their delivery and quality performance has been excellent.*
- *This supplier shares a similar philosophy as our Credo which we treasured dearly. This company financially supports a foundation called "Citta della speranza" (City of Hope) that contributes to the building of a department of pediatric oncohematology*



7. ATTIVITÀ PRINCIPALI PIANIFICATE PER L'ANNO 2013

SUSTAINABILITY DAY

Al fine di far comprendere appieno il tema della sostenibilità in tutti i suoi aspetti: quello economico, quello sociale e quello ambientale, abbiamo organizzato una giornata di coinvolgimento denominata: Sustainability Day.

Questa giornata sarà proposta in tutti i nostri stabilimenti, italiani ed esteri, e sarà aperta ai nostri dipendenti, alle loro famiglie e conoscenti.

In questa giornata sarà prevista anche la proiezione del film "HOME". Infatti abbiamo ottenuto l'autorizzazione da parte della GoodPlanet Foundation a tale proiezione pubblica.

Home è un documentario su ambiente e cambiamento climatico di Yann Arthus-Bertrand, prodotto da Luc Besson (Nikita, Quinto elemento, Léon, Taken), diffuso contemporaneamente il 5 giugno 2009 nelle sale cinematografiche di cinquanta paesi, in concomitanza con la Giornata Mondiale dell'Ambiente.

Home denuncia lo stato attuale della Terra, il suo clima e le ripercussioni a lungo termine sul suo futuro.



"Viviamo in un periodo determinante. Gli scienziati ci dicono che abbiamo 10 anni per cambiare i nostri stili di vita per evitare di esaurire le risorse naturali ed impedire un'evoluzione catastrofica del clima della terra. Occorre che ciascuno partecipi allo sforzo collettivo, ed è per sensibilizzare il maggior numero di persone che HOME è stato concepito. Per diffondere questo film il più possibile, occorre fosse gratuito. Un mecenate, il gruppo PPR, ha permesso che lo sia. Europa Corp che ne garantisce la distribuzione, si è impegnato a non trarre alcun vantaggio perché HOME non ha alcuna ambizione commerciale. Desidero che questa pellicola diventi anche la vostra pellicola. Condividetela, ed agite."

Yann Arthus-Bertrand,
Presidente della fondazione GoodPlanet

CERTIFICAZIONE FSC E PEFC DI ZANNINI EAST

Gli acquisti presso i fornitori di materie prime di origine forestale sono gestiti nel rispetto della pertinente Politica in tutti i Siti del Gruppo impiegando fornitori comuni. Al fine di poter avvalersi dei loghi FSC e PEFC su prodotti stampati presso lo stabilimento di Zannini East, qualora i nostri Clienti ne facessero richiesta, provvederemo alla Certificazione della Catena di Custodia del sito Serbo.



VALUTAZIONE SUPPLY CHAIN

Abbiamo valutato e attuato una serie di misure in materia di appalti e acquisti sostenibili al fine di integrare nella qualifica dei fornitori i criteri di responsabilità sociale delle imprese (RSI) modificando nel contempo anche le procedure correlate.

Per quanto abbiamo innanzitutto provveduto all'invio di una lettera informativa ai nostri fornitori affinché comprendessero quanto da noi attuato e, conseguentemente, quanto Palladio Zannini si aspetta che loro attuino in conformità con i principi di Etica e di gestione del lavoro.

La valutazione della nostra Supply Chain è avvenuta attraverso l'invio di questionari che includono gli aspetti connessi ai Diritti Umani, all'Ambiente e alla Sicurezza.

Tale questionario che ci ha permesso di verificare e valutare i nostri principali fornitori anche per il loro impegno a favore della Responsabilità Sociale



REGOLAMENTO AZIENDALE E CODICE DISCIPLINARE

Revisione del Regolamento Aziendale e Codice Disciplinare al fine di estenderlo a tutti gli stabilimenti. Tale Regolamento Aziendale Unico dovrà esprimere i principi, i valori e le norme di comportamento che devono caratterizzare tutti coloro che lavorano, operano e collaborano all'interno della Società.



ALLINEAMENTO SISTEMI AMBIENTE E SICUREZZA IN Z.E.

Nel 2013 inizieranno, presso il sito di Zannini East, le attività di allineamento dei sistemi Ambientale e di Salute e Sicurezza sul Lavoro alle pertinenti normative ISO 14001 e OHSAS 18001.

L'obiettivo è ricevere un audit di pre-assessment da parte dell'organismo di certificazione SGS entro la fine del 2013.



RIDUZIONE SPRECHI ENERGETICI NELLO STABILIMENTO DI Z.E.

Ai fini di ridurre le emissioni di CO₂ presso lo stabilimento di Zannini East abbiamo previsto di trovare soluzioni valide che possano portare ad una riduzione degli sprechi di energia elettrica del 20% (KPI su ore macchina lavorate).



I 10 principi del UNITED NATIONS **GLOBAL COMPACT**



8. PRINCIPI SUI DIRITTI UMANI

PRINCIPIO 1:

**ALLE IMPRESE È RICHiesto DI
PROMUOVERE E RISPETTARE I
DIRITTI UMANI UNIVERSALMENTE
RICONOSCIUTI NELL'AMBITO DELLE
RISPETTIVE SFERE DI INFLUENZA.**

PRINCIPIO 2:

**ALLE IMPRESE È RICHiesto DI
ASSICURARSI DI NON ESSERE,
SEPPUR INDIRETTAMENTE,
COMPLICI NELL'ABUSO DEI DIRITTI
UMANI.**

La Palladio Zannini sostiene e rispetta i diritti umani sia sul luogo di lavoro che in tutti gli ambiti delle proprie sfere d'influenza.

Impegnandoci nel rispetto dei diritti umani, con impegno morale e con un'etica aziendale fortemente diffusa, siamo certi che questo aiuti le prestazioni della nostra impresa.

L'azienda pone al primo posto sempre "le persone" garantendone il rispetto dei diritti e denunciando qualsiasi forma di abuso nei confronti dei propri lavoratori.

8.1 IMPEGNO AZIENDALE



Nello sviluppare una politica di rispetto e promozione dei diritti umani, teniamo in considerazione i fattori che concorrono ad ottemperare a tali principi:

- La tutela delle Risorse Umane che costituiscono il patrimonio primario per lo sviluppo e il successo aziendale.
- La Condivisione delle politiche e degli obiettivi aziendali
- Il Coinvolgimento dei dipendenti al fine di accrescerne le competenze.
- La promozione di attività mirate all'integrazione del personale.
- La verifica dei requisiti e del rispetto dei principi di Etica di gestione del lavoro, da parte dei propri Fornitori.

8.2 AZIONI IMPLEMENTATE ED INDICATORI DI PRESTAZIONE

Nel Codice Etico aziendale è già definito come la Palladio Zannini vigila sul rispetto dei principi sopra riportati attraverso l'istituzione di un Comitato Etico che effettua verifiche delle segnalazioni di violazione del Codice assicurando che, chi segnala comportamenti non conformi non subisca ingerenze.

Qualsiasi segnalazione è presa in considerazione solo se presentata per iscritto e in forma non anonima garantendo la riservatezza al segnalante.

La Palladio Zannini non ha mai ricevuto segnalazioni (multe o contrasti) che avrebbero potuto ledere la propria reputazione.

La tutela delle Risorse Umane, passa attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione Integrato Sicurezza e Ambiente (adottato su tutti gli Stabilimenti e certificato, per il momento, solo nei siti italiani) che permette di garantire adeguate condizioni degli ambienti di lavoro, tenere sotto controllo i potenziali rischi sulla Salute e Sicurezza e coinvolgere i dipendenti attraverso attività di formazione e informazione.

A tal proposito, l'Azienda ha istituito anche dei "Circoli della Sicurezza", al fine di promuovere una comunicazione interattiva organizzata dai Responsabili di reparto coinvolgendo il personale di pertinenza. All'interno degli stessi, vengono analizzati i dati relativi alla sicurezza, gli esiti delle eventuali segnalazioni ricevute da parte dei dipendenti e si valutano/condividono le opportunità di miglioramento.

Al fine di sensibilizzare ulteriormente il personale a ridurre i comportamenti così detti "anomali" è stata prevista l'adozione di un codice disciplinare che definisce delle sanzioni in relazione a possibili violazioni delle regole aziendali in merito alla sicurezza.



ITALIA	2010	2011	2012
N° totale di ore di lavoro	568766	542439	523433
N° infortuni	26	15	15
N° ore assenze per infortuni	6537	1086	2056
Indice frequenza infortuni	117,97	69,52	102,75
Indice gravità infortuni	5,31	0,84	1,56

SERBIA	2010	2011	2012
N° totale di ore di lavoro	105173	128312	187211
N° infortuni	0	3	6
N° ore assenze per infortuni	0	10	16
Indice frequenza infortuni	0	23,38	32,05
Indice gravità infortuni	0	0,01	0,01

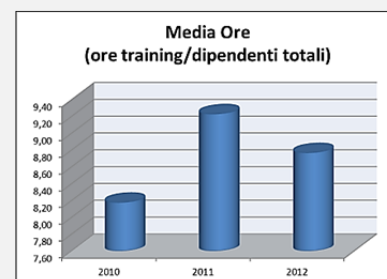
IRLANDA	2010	2011	2012
N° totale di ore di lavoro	27044	23787	25395
N° infortuni	0	0	0
N° assenze per infortuni	0	0	0
Indice frequenza infortuni	0	0	0
Indice gravità infortuni	0	0	0

Inoltre nel rispetto delle proprie politiche della “sicurezza, salute e igiene sul lavoro”, ai dipendenti è offerta l’opportunità di aderire a programmi di prevenzione gratuiti come ad esempio vaccinazione dalle malattie influenzali, vaccinazioni per antitetanica, ecc.

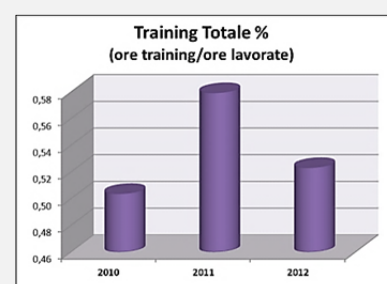
Coerentemente con il nostro impegno, riteniamo indispensabile organizzare delle attività per i nostri dipendenti al fine di accrescere l’integrazione e rafforzare lo spirito di squadra che ci contraddistingue.

Investiamo su attività di formazione e opportunità di miglioramento perché siamo convinti che siano elementi fondamentali per la crescita personale dei nostri dipendenti. Proprio per questo negli anni abbiamo promosso delle attività “ricreative” nella quale alternare esperienze di vita professionale a quella privata. Tra le attività significative si ricordano gli incontri curati da NLP Italy tenutosi per due anni consecutivi in Toscana e sul Lago di Garda, mirati ad apprendere e sperimentare alcuni strumenti da applicare all’interno del team d’azienda; la giornata “Cooking Lab” in cui ad attività culinarie si sono alternati momenti di Briefing aziendale; così come è stato promosso l’evento “Bacco & Management” mirato a sviluppare capacità di relazioni con clienti e collaboratori attraverso una metodologia innovativa e coinvolgente: la degustazione enologica.

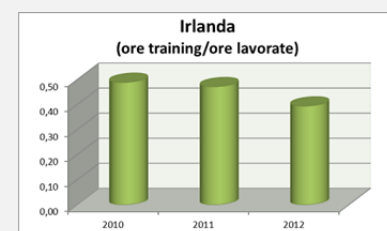
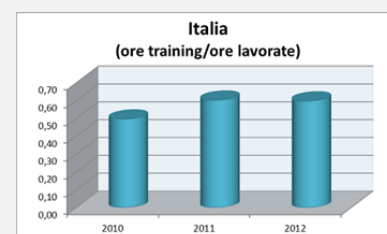
Le riunioni settimanali da parte di tutti i membri del settore commerciale e della produzione (effettuate anche in video conferenza) contribuiscono alla formazione ed accrescimento del patrimonio di competenza dei partecipanti attraverso la condivisione del know how detenuto dai quadri. Tali riunioni non sono registrate nei record ufficiali ma la loro quantità può essere stimata in circa 3500-4000 ore/anno.



	% Italia	% Irlanda	% Serbia	% Totale
2010	8,53	7,33	6,43	8,18
2011	9,74	8,00	7,14	9,23
2012	9,70	6,67	5,90	8,77



	% Italia	% Irlanda	% Serbia	% Totale
2010	0,50	0,49	0,35	0,50
2011	0,60	0,47	0,41	0,58
2012	0,60	0,39	0,30	0,51



I ruoli e le responsabilità sono ben definiti come riportato nella documentazione inerente i Sistemi di Gestione e tutti i nostri dipendenti sono trattati con eguaglianza sociale garantendo agli stessi le pari opportunità.

La Palladio Zannini, si impegna a non essere complice nell'abuso dei diritti umani, esercitando anche il proprio controllo sulle aziende con cui instaura collaborazioni per prestazioni di lavoro e/o di servizio. A tutti i Fornitori che vengono selezionati per lavori da effettuare all'interno dei nostri locali, viene richiesta, come previsto dalle nostre procedure, la documentazione che attesta il rispetto degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti dei propri dipendenti, la responsabilità sociale delle imprese e il rispetto delle norme di buona condotta previste dal Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza e dell'Ambiente di Palladio Zannini. l'integrazione

L'altro strumento di controllo utilizzato per verificare l'impegno dei nostri Fornitori nei confronti della Responsabilità Sociale, è l'invio di un questionario informativo.

Lo scopo è quello di appurare se i Fornitori sono in possesso dei requisiti di Etica del Lavoro o se hanno comunque intenzione di impegnarsi nel perseguire tali requisiti.

A conferma del rispetto del principio di non essere, seppur indirettamente, complici nell'abuso dei Diritti Umani, ci siamo impegnati attraverso l'ottenimento della certificazione FSC (sistema buona gestione forestale), ad acquistare la nostra materia prima nel rispetto dei principi promossi da tale Organizzazione, tra cui il riconoscimento e tutela dei diritti delle popolazioni indigene e altre minoranze (quali comunità locali) che dipendono dalla foresta.



QUESTIONARI A FORNITORI	
N. Questionari inviati	75
% Questionari ritornati	55%
% fornitori sistema qualità	79%
% certificazione sociale	0%
% con codice etico	63%
% disposti impegno rispetto requisiti sociali	100%
% certificazione ambientale	51%
% si certificherà in futuro	17%
% funzione incaricata ambiente	34%
% certificazione sicurezza	23%
% rispetto SSL	100%



9. PRINCIPI DEL LAVORO

PRINCIPIO 3:

ALLE IMPRESE È RICHiesto DI ASSICURARSI DI SOSTENERE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE DEI LAVORATORI E RICONOSCERE IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PRINCIPIO 4:

L'ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO

PRINCIPIO 5:

L'EFFETTIVA ELIMINAZIONE DI TUTTO IL LAVORO MINORILE

PRINCIPIO 6:

L'ELIMINAZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE IN MATERIA DI IMPIEGO E PROFESSIONE

In un contesto di Responsabilità Sociale, ci sembra indispensabile garantire il rispetto di tali principi ponendo l'attenzione partendo dai nostri dipendenti, raggiungendo tutti gli Stakeholder interessati, passando dunque attraverso il controllo di tutti gli "attori" che concorrono a collaborare con noi.

Le nostre policy confermano pienamente i diritti del lavoro promossi dal Global Compact, sulla base dei principi e i diritti fondamentali sul lavoro dell'ILO (International Labour Organization), in quanto basilari per una collaborazione sana e rispettosa con i nostri lavoratori.

Tutte le attività all'interno dell'Azienda sono svolte osservando tali principi.

9.1 IMPEGNO AZIENDALE



Tra i vari impegni la nostra Carta dei Valori riconosce:

- Rapporti con i sindacati
- Pari opportunità
- Correttezza delle condizioni di lavoro
- Condanna del lavoro minorile e rispetto dei diritti dei minori
- Rispetto delle convinzioni politiche e religiose
- Integrazione delle persone disabili

9.2 AZIONI IMPLEMENTATE ED INDICATORI DI PRESTAZIONE

RAPPORTI CON I SINDACATI

All'interno della Palladio Zannini sono regolarmente applicati i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro.

L'azienda riconosce a tutti i dipendenti di aderire secondo la propria volontà a sindacati, questo non comporta nessun atteggiamento di vantaggio o svantaggio nei confronti dei propri dipendenti.

Le Organizzazioni sindacali a tal proposito, hanno la libertà di esercitare la propria attività lontano da condizionamenti o da interferenza da parte della Direzione Aziendale.

Da sempre aperti al dialogo, l'Ufficio Risorse Umane è disponibile ad ascoltare ed affrontare qualsiasi problematica dei lavoratori ricercando soluzioni soddisfacenti per i reclamanti sempre nel rispetto dell'etica aziendale e della riservatezza.

I nostri dipendenti attraverso un sistema di voto, che ne garantisce la riservatezza e anonimato, eleggono i propri RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) e RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria).



	2011	2012
N° iscritti a sindacati	79	94
N. scioperi aziendali	2	3 (257 ore)
N. vertenze sindacali	0	0
N. assemblee sindacali	9	7 (544 ore)



	2011	2012
Retribuzioni oltre minimo legale	90,05%	89,86%
Incrementi retribuzione annuale	48,02%	61,86%
Premi economici	71,43%	97,67%
Benefit	4,89%	6,42%
Ore straordinarie	5,33%	5,93%
Ore ferie	7,63%	8,71%
Misure disciplinari	1,59%	1,55%
Ore ordinarie lavorate	673949	722269
Ore ferie	59387	68694
Ore straordinarie	33701	33918

CORRETTEZZA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

All'interno della nostra azienda non si sono mai verificati esempi di lavoro forzato o obbligatorio, ai nostri dipendenti è garantito un orario di lavoro consono previsto da contratto nazionale; il lavoro effettuato in straordinario è regolarmente retribuito e i lavoratori aderiscono su base volontaria a qualsiasi iniziativa di prestazioni di lavoro straordinario.

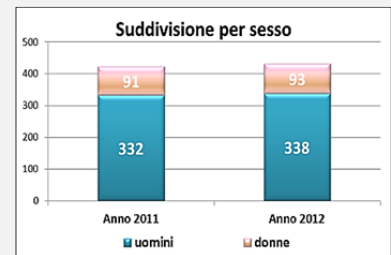
L'impegno pubblico a promuovere e facilitare il dialogo sociale passa attraverso accordi d'intesa sindacale in cui si stabilisce che l'orario di lavoro in Palladio Zannini è determinato in modo da non pregiudicare il diritto di ogni Lavoratore a poter fruire di periodi di riposo giornaliero, idoneo al ristoro delle energie psicofisiche e intellettuali.

Ogni lavoratore gode senza alcun sopruso del diritto di ferie e malattie che gli spetta.

Al nostro personale annualmente viene corrisposto un premio di risultato per incentivare la partecipazione attiva al lavoro d'azienda e per gratificare tutti coloro che concorrono al conseguimento degli ottimi risultati della Palladio Zannini.

Attraverso un meccanismo premiante basato sulla meritocrazia, ai dipendenti è garantito un super minimo (o equivalente) superiore al minimo legale.

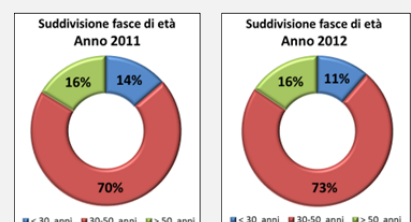
Al fine di promuovere e incentivare lo sviluppo di carriera tutti i dipendenti annualmente vengono valutati sulla base delle performance individuali o collettive di reparto.



Età dipendenti < 30 anni	2011	2012
Uomini	51	42
Donne	7	7
White collar uomini	2	2
White collar donne	3	3
Blue collar uomini	49	40
Blue collar donne	4	4
Manager	0	0

Età dipendenti 30-50 ANNI	2011	2012
Uomini	230	247
Donne	66	68
White collar uomini	37	40
White collar donne	23	18
Blue collar uomini	190	205
Blue collar donne	42	49
Manager	4	3

Età dipendenti > 50 anni	2011	2012
Uomini	51	49
Donne	18	18
White collar uomini	14	11
White collar donne	6	6
Blue collar uomini	31	32
Blue collar donne	12	12
Manager	6	6



	2011	2012
ETÀ MEDIA	37.53	38.19

Corsi di formazione interna ed esterna, ci permettono di accrescere le competenze delle nostre Risorse Umane per favorirne, qualora necessario, interscambi tra reparti e operazioni di mobilità interna. Quanto esposto favorisce l'attuazione della politica aziendale di privilegiare l'assunzione interna.

L'azienda inoltre al fine di anticipare o ridurre eventuali impatti negativi dovuti agli esuberi si avvale di servizi di agenzie interinali per le attività minori (es. facchinaggio, movimentazione di magazzino).

La Palladio Zannini conferma il rispetto dei diritti dei bambini, condannando pubblicamente il lavoro minorile attraverso l'adozione della Carta dei Valori e del Codice Etico.

Tale condizione è un requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro all'interno dell'azienda nel pieno rispetto delle legislazioni pertinenti nei Paesi in cui operiamo.

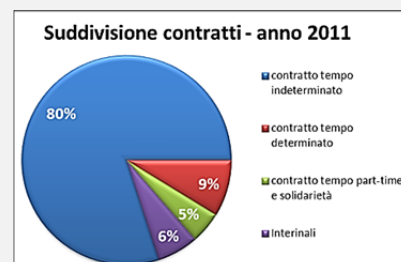
Tra gli obiettivi di politica aziendale viene contemplato il diritto alle pari opportunità e viene condannata la discriminazione di tipo sociale, razziale e religiosa a favore dell'integrazione tra gli individui e dello scambio culturale.

Il trattamento dell'occupazione avviene attraverso il riconoscimento delle qualifiche del personale, esperienze personali e capacità. Tutto ciò al fine di inquadrare in maniera consona ciascun lavoratore a cui corrispondere un'adeguata retribuzione, a parità di mansione svolta, prescindendo da qualsiasi discriminazione.

Fermo restando la percentuale di assunzione di disabili previste dalle Leggi nazionali in vigore regolarmente ottemperate,



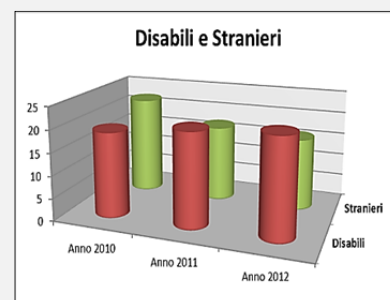
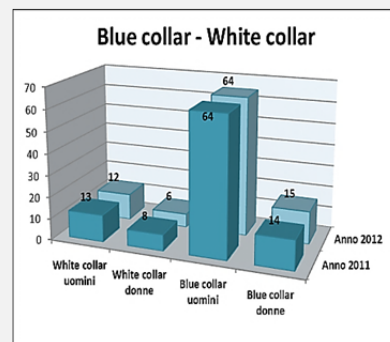
	2011	2012
Totale dipendenti uomini	332	338
Totale dipendenti donne	91	93
Totale generale dipendenti	423	431
di cui contratto tempo indeterminato	376	340
di cui contratto tempo determinato	41	62
di cui contratto tempo part-time e solidarietà	23	26
Interinali	30	13
Associati a sindacati	79	94
Disabili	21	22
Stranieri	17	16



nell'ottica di garantire parità di trattamento la Palladio Zannini ne favorisce l'integrazione nell'ambito dell'Organizzazione mediante assegnazioni di compiti dignitosi del rispetto delle disabilità. Le condizioni e i luoghi di lavoro sono mantenuti/progettati per favorire la mobilità alle persone disabili.

Anche tutti coloro che operano per nome e per conto dell'azienda dovranno rispettare tali principi adottando comportamenti consoni con i nostri obiettivi. Per questo motivo ogni attività considerata illecita al fine del rispetto dei principi del lavoro, viene condannata.

Le tabelle e grafici presenti in questa sezione forniscono dati numerici in merito a quanto esplicitato.



10. PRINCIPI SULL'AMBIENTE

PRINCIPIO 7:

*ALLE IMPRESE È RICHiesto DI
SOSTENERE UN APPROCCIO
PREVENTIVO NEI CONFRONTI DELLE
SFIDE AMBIENTALI*

PRINCIPIO 8:

*DI INTRAPRENDERE INIZIATIVE CHE
PROMUOVANO UNA MAGGIORE
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE*

PRINCIPIO 9:

*DI INCORAGGIARE LO SVILUPPO E
LA DIFFUSIONE DI TECNOLOGIE CHE
RISPETTINO L'AMBIENTE*

Palladio Zannini è da tempo impegnata nel perseguire obiettivi di rispetto e salvaguardia dell'ambiente. Un primo passo è stato implementare, presso gli Stabilimenti Italiani, un Sistema di Gestione Ambientale (integrato con il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro) al fine di individuare i principali impatti ambientali e minimizzarli.

Il nostro impegno nel tempo ha portato significativi miglioramenti e maggiore sensibilizzazione anche del personale aziendale. Presso gli Stabilimenti Esteri, nonostante non siano stati ancora certificati, l'attenzione alle problematiche ambientali sono gestite, tenute sotto controllo nel rispetto della conformità legale pertinente.

In un'epoca in cui l'attenzione verso tale problematica è in crescente aumento, si cerca con ogni mezzo di ridurre le cause relative all'aumento dell'inquinamento e di ridurre lo spreco delle risorse naturali, la Palladio Zannini è fiera di dare il proprio contributo nell'ambito delle attività di propria pertinenza

10.1 IMPEGNO AZIENDALE



La politica ambientale adottata dall'Alta Direzione mira a:

- Analizzare e minimizzare i propri impatti ambientali.
- Impedire/prevenire qualsiasi forma di inquinamento ambientale.
- Promuove l'uso di migliori tecnologie eco-compatibili.
- Ridurre gli sprechi di risorse naturali.
- Attenzione nei confronti delle biodiversità.
- Definire obiettivi di miglioramento per conseguire maggiori risultati ambientali.
- Aderire a Sistemi di buona gestione forestale.
- Sensibilizzare il proprio personale verso le tematiche ambientali.

10.2 AZIONI IMPLEMENTATE ED INDICATORI DI PRESTAZIONE

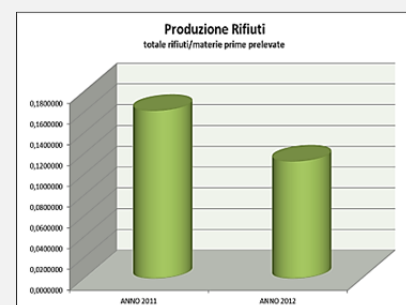
In relazione alla nostra attività, ai prodotti e ai servizi dell'Organizzazione individuiamo i nostri aspetti ambientali diretti e indiretti e i correlati fattori d'impatto associato.

In base alla loro significatività determiniamo quelli più importanti. Questo al fine di tenerli sotto controllo e prevenire qualsiasi rischio in campo ambientale.

Il nostro "Registro dei Fattori d'Impatto" fornisce una panoramica delle attività più significative. In tale contesto le prescrizioni legali applicabili e le prescrizioni di altro tipo sottoscritte dall'Organizzazione sono tenute in considerazione nella definizione, implementazione e mantenimento del Sistema di Gestione Ambientale.

Specifici obiettivi di miglioramento, definiti annualmente ci permettono di migliorare le nostre performance; abbiamo effettuato uno studio mirato alla definizione e modifica di metodiche procedurali ed interventi strutturali che hanno permesso una riduzione dei consumi derivanti da eventuali sprechi. L'obiettivo ha portato notevoli benefici come emerge dai dati riportati, graficamente e in tabelle, in questa sezione.

L'utilizzo di tecnologie all'avanguardia, aiutano la nostra politica di rispetto dell'ambiente. Negli ultimi anni, grazie a processi tecnologici ed efficaci ci sono state riduzioni e (in alcuni casi) eliminazione di sostanze nocive per l'ambiente oltre che per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, consentendo una maggiore tutela per i nostri dipendenti e maggiore riduzione dei rifiuti di sostanze pericolose (ad esempio eliminazione dell'utilizzo di alcool isopropilico nel processo di stampa).



Un altro passo importante nella politica di riduzione dei rifiuti è la gestione dello scarto derivante dalla nostra materia prima (carta e cartone). La maggior parte di tale materiale non è più considerato un rifiuto ma viene gestito come sottoprodotto (fine del ciclo di vita del prodotto).

Dal 2009 Palladio Zannini ha analizzato il proprio LCI iniziando ad effettuare un monitoraggio delle proprie emissioni di Gas Serra (GHG) derivanti in particolare da:

- i consumi di gas naturale (emissioni dirette di gas serra)
- i consumi di energia elettrica (emissioni indirette di gas serra)

Verifica degli impatti indiretti derivanti dalla propria attività produttiva quali:

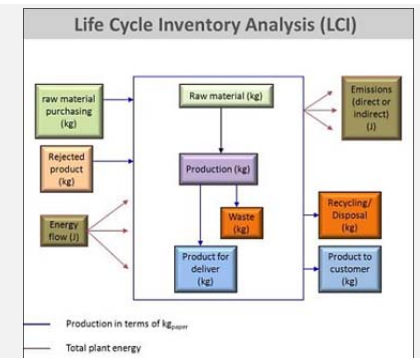
- Consumo materie prime cartacee
- Trasporto derivante dall'acquisto delle materie prime cartacee
- Trasporto derivante dalla vendita dei prodotti finiti

A seguito della valutazione degli impatti ambientali (LCIA), in rapporto alla produzione annua, sono stati monitorati i nostri consumi per intervenire in modo significativo stabilendo degli obiettivi mirati alla:

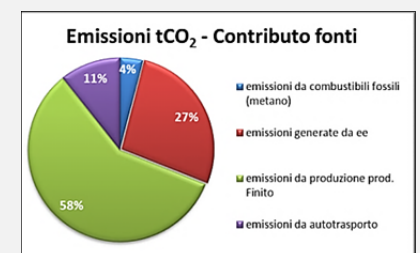
- riduzione dello spreco di risorse naturali
- riduzione del contributo al Global Warming.

La misura della riduzione è stata eseguita attraverso la valutazione del Carbon Foot Print aziendale per gli anni presi a riferimento (il Report di Sostenibilità Ambientale dettaglia quanto riportato in questa sezione).

La Palladio Zannini, lavorando su commessa si attiene alle richieste del Cliente il quale specifica oltre al tipo di materia prima e Fornitore da utilizzare anche la grafica e testo da riportare (packaging farmaceutico).



Life Cycle Impact Assessment (LCIA)		
Impact categories	LCI	Factor of analysis
Climate change	Carbon Footprint (Direct and Indirect Emissions)	tCO ₂ /tpaper
Ground pollution	Waste	kg _{waste} /kg _{paper}
Deforestation	Raw material only from sustainable source	kg _{paper/board} from sustainable source



tonnellate di CO₂ - Italia

	2011	2012
Emissioni Dirette da combustione	554	484 -70
Emissioni Indirette Da distribuzione elettrica	2.454	2.222 -232
Altre Emissioni Indirette (Lavorazione Materie prime + Trasporti)-emissioni "non controllate"	7.632	7.509 -123
tCO ₂ totale	10.640	10.215 -425
tCO ₂ totale contributo di emissioni "controllate" dall'azienda	554	484 -70

Pertanto non potendo agire direttamente sul prodotto venduto al consumatore finale, promuoviamo il consumo sostenibile presso i Clienti come dimostrano alcune nostre iniziative (ad esempio il progetto “Pandora” o il progetto “Green Procurement”), che puntano alla riduzione della grammatura del cartone o all’utilizzo di cartone riciclato contribuendo così ad attuare:

- Un’azione positiva sull’ambiente
- Una riduzione dei rifiuti di cartone
- Una riduzione economica per il cliente
- Una razionalizzazione del magazzino del fornitore
- Una più grande flessibilità nella realizzazione degli ordini.

Uno degli elementi di carattere ambientale sui quali Palladio Zannini pone la propria attenzione, è la biodiversità. Sicuramente non operiamo in zone protette o dove vi sono specie in via d’estinzione, ma attraverso l’adesione a Sistemi di Gestione Forestale come FSC e il PEFC confermiamo il nostro interesse in questo campo.

Sostenere la tutela delle foreste e della fauna in esse presenti, così come la commercializzazione illegale nel settore del legno ci sembra doveroso visto il nostro tipo di produzione.

La sensibilizzazione del Personale in questo campo è molto forte; l’azienda promuove iniziative che coinvolgono direttamente i dipendenti, e in alcuni casi anche la sfera familiare attraverso campagne di pubblicizzazione delle nostre attività di sostenibilità mediante opuscoli, poster e visite presso i nostri stabilimenti, per far sì che la nostra visione e impegno in campo ambientale sia condivisa anche con loro.

tonnellate di CO₂ - Irlanda

	2011	2012
Emissioni Dirette <i>da combustione</i>	45	31 -14
Emissioni Indirette <i>Da distribuzione elettrica</i>	120	125,68 +5
Altre Emissioni Indirette <i>(Lavorazione Materie prime + Trasporti)-- emissioni “non controllate”</i>	387	377 -10
tCO ₂ totale	552	533 -19
tCO ₂ totale contributo di emissioni <i>“controllate” dall’azienda</i>	45	31 -14

tonnellate di CO₂ - Serbia

	2011	2012
Emissioni Dirette <i>da combustione</i>	134	112 -22
Emissioni Indirette <i>Da distribuzione elettrica</i>	1472	1928 +456
Altre Emissioni Indirette <i>(Lavorazione Materie prime + Trasporti)-- emissioni “non controllate”</i>	2.175	2.995 +820
tCO ₂ totale	3.781	5.035 +1254
tCO ₂ totale contributo di emissioni <i>“controllate” dall’azienda</i>	134	112 -22



11. PRINCIPI SULL'ANTI CORRUZIONE

PRINCIPIO 10:

LE IMPRESE SI IMPEGNANO A CONTRASTARE LA CORRUZIONE IN OGNI SUA FORMA, INCLUSE L'ESTORSIONE E LE TANGENTI.

Per la Palladio Zannini non c'è tolleranza alla corruzione.

Il valore che guida le nostre scelte è basato sulla meritocrazia e sull'etica, premiando solo in base a questo i nostri dipendenti.

Di tale principio si tiene conto anche nella gestione dei nostri Clienti, Fornitori e qualsiasi Autorità con la quale la Palladio Zannini intrattiene rapporti.

11.1 IMPEGNO AZIENDALE



In Palladio Zannini:

- È consentito promuovere lo sviluppo dei ruoli e premiare i collaboratori aziendali solo riguardo ai loro meriti dimostrati in termini di partecipazione, crescita professionale, raggiungimento degli obiettivi assegnati e senso di appartenenza alla società.
- Non è consentito promettere e/o offrire oggetti, servizi, prestazioni o favori di valore (a Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti) per conseguire un interesse o un vantaggio per la Palladio Zannini. L'offerta di doni o di altre utilità di modico valore sono ammessi soli se rientranti negli usi o costumi legittimi.
- Non sono finanziati partiti, loro rappresentanti o candidati e si astiene da qualsiasi pressione (diretta o indiretta) nei confronti di esponenti politici.
- È consentito aderire a richieste di contributi, provenienti da Enti e Associazioni senza fini di lucro con regolari statuti e atti costitutivi o donazioni al solo scopo benefico.
- Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dell'arte e della cultura in genere.

11.2 AZIONI IMPLEMENTATE ED INDICATORI DI PRESTAZIONE

Le nostre relazioni commerciali sono basate unicamente su rapporti di fiducia con i nostri Clienti i quali ci scelgono unicamente per le qualità intrinseche del prodotto da noi fornito. I nostri Fornitori sono opportunamente selezionati e qualificati e per nessuno di essi ci sono favoritismi o accordi nei quali si possano scorgere possibili conflitti d'interesse.

Chi collabora con la nostra azienda deve intravedere un valido partner commerciale ed essere consapevole che il nostro modo di fare business è basato su principi e valori di etica sociale. Proprio per questo motivo, dal punto di vista di Marketing Responsabile, ai nostri Clienti e Fornitori viene inviata un'informativa in cui viene fatto presente l'impegno assunto da Palladio Zannini in ottica di Responsabilità Sociale cercando di sensibilizzare gli stessi ad operare in linea con i nostri principi.

In questa ottica qualsiasi operazione o transazione contabile si fonda sull'accuratezza, completezza e autorizzazione delle informazioni di base per le relative registrazioni. Il nostro bilancio di esercizio, è sottoposto a esame da parte della società Reconta Ernst&Young per determinarne la conformità alle normative che ne disciplinano i criteri di redazione.

Tutti i pagamenti aziendali da corrispondere devono essere commisurati alla prestazione e regole contrattuali e non potranno essere fatti a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale. Qualsiasi tipo di omissione o falsificazione di cui i Dipendenti venissero a conoscenza viene subito segnalata al nostro Comitato Etico.

Se da un lato l'azienda contrasta qualsiasi attività che possa dare seguito ad atteggiamenti di corruzione, dall'altro lato s'impegna in prima linea nell'aderire ad attività benefiche che possano aiutare il prossimo. Negli anni abbiamo provveduto quindi a versare alcune donazioni a fondazioni locali non profit, consapevoli che un nostro piccolo gesto è per loro un grande aiuto.



ITALIA	2011	2012
dipendenti informati in materia di etica.	80%	100%
Informative inviate ai clienti principali	1%	100%
Informative inviate ai fornitori principali	0%	100%
segnalazioni/violazioni del codice di condotta	0,6%	0,6%

IRLANDA	2011	2012
dipendenti informati in materia di etica	1%	100%
Informative inviate ai clienti principali	0%	100%
Informative inviate ai fornitori principali	0%	100%
N.segnalazioni/violazioni del codice di condotta	0%	0%

SERBIA	2011	2012
dipendenti informati in materia di etica	3%	100%
Informative inviate ai clienti principal	1%	100%
Informative inviate ai fornitori principali	0%	100%
segnalazioni/violazioni del codice di condotta	0%	0%