

COMMUNICATION ON PROGRESS 2010-2011

Questa Communication on Progress vuole descrivere sinteticamente come sono stati espressi dal Consorzio Alliance negli anni 2010-2011 i Principi del Global Compact concentrandosi in particolare sulle tematiche "Diritti Umani" e "Lavoro".

Il Consorzio Alliance opera nella produzione di servizi in un'area industriale con circa 6000 mq di struttura coperta, completa di piazzali e di zone a verde.

Attraverso la realizzazione di progetti specifici, è presente su tutto il territorio nazionale ed europeo e si dedica alle imprese di costruzioni, industriali e di engineering offrendo produzioni e progettazioni gestite con qualità e competenza tecnico-organizzativa, arricchendo il proprio know-how e la propria esperienza sempre nel rispetto delle leggi in materia di sicurezza e di rispetto dell'ambiente.

Il Consorzio ha svolto attività di promozione a favore delle imprese aderenti, partecipando a missioni economiche e "workshop" per operatori, nonché assistenza tecnico-economico-finanziaria per la realizzazione di accordi di cooperazione industriale, collaborazione commerciale e creazione di joint-ventures.

Il Consorzio:

1) che è nato da una precisa volontà imprenditoriale, funzionale:

- allo sviluppo del territorio*
- alla promozione di nuove esperienze lavorative, con il coinvolgimento di diverse realtà imprenditoriali*
- allo sviluppo dei mercati con la presentazione di nuovi e migliori prodotti*
- al soddisfacimento dei clienti.*

2) si è ispirato ai seguenti principi:

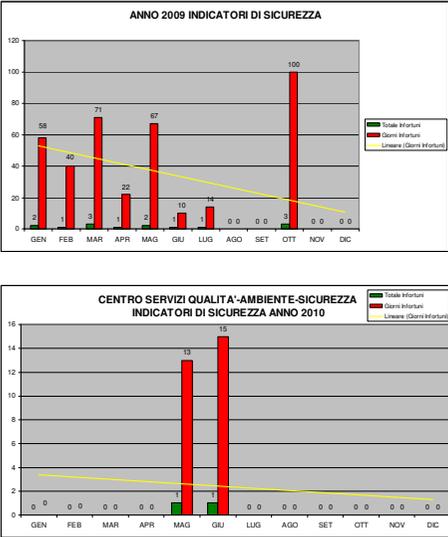
- coinvolgimento del personale tecnico ed operativo*
- cooperazione e tempestività nella risoluzione delle problematiche*
- comunicazione interna, verbale e scritta*
- organizzazione dinamica e orientata al raggiungimento dei risultati*
- competenze tecniche e gestionali*
- sensibilità per cliente, persone, azienda e collettività*
- rispetto delle prescrizioni legislative in materia ambientale, di sicurezza e salute sul lavoro*
- conservazione delle risorse naturali attraverso l'utilizzo di risorse energetiche rinnovabili*
- contenimento degli effetti ambientali negativi e dei rischi associati ai prodotti e ai servizi*
- prevenzione di incidenti o emergenze*
- diffusione di una cultura della sicurezza e del comportamento responsabile.*

Il Consorzio Alliance conferma di riconoscere ed approvare i 10 Principi etici del Global Compact inerenti i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione, e come stimolo per il miglioramento continuo.

PRESIDENTE CONSIGLIO DIRETTIVO

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alessandro Seligi", written over a horizontal line.

COMMUNICATION ON PROGRESS 2010-2011

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>Il rispetto dei diritti umani è parte integrante della mission aziendale e della politica Qualità - Ambiente - Sicurezza del Consorzio Alliance. Alliance condivide, sostiene e rispetta i principi fondamentali di tutela dei diritti umani che sono stabiliti nella Dichiarazione Universale dei diritti dell’Uomo e delle libertà fondamentali e dalle dichiarazioni dell’ILO sui diritti dei lavoratori.</p> <p>Alliance mette al primo piano il <i>valore umano ed il contributo fisico e logico dei propri collaboratori e di quelli delle aziende associate</i>, cui riconosce la funzione di motore dell’efficienza ed efficacia della propria attività.</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"> ✓ Nel 2010 sono state effettuate specifiche <i>valutazioni dei rischi</i> per ogni singola attività svolta, individuando le opportune misure di prevenzione e protezione da adottare, analizzando anche i rischi provenienti da interferenze tra più imprese nello svolgimento delle attività. ✓ Sono state redatte apposite istruzioni operative per facilitare l’esecuzione del lavoro, secondo il rispetto delle normative vigenti, con successiva formazione degli operatori sull’operatività, divulgazione e tenuta documentale. ✓ Creazione di job description in materia di sicurezza a seguito dell’entrata in vigore del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs 81/08 e s.m.i.) ✓ Analisi del percorso formativo concluso a dicembre 2009 e programmazione di un nuovo programma di addestramento e formazione del personale interno e delle associate ✓ 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. 	<p>✓ Formazione sul tema sicurezza sostenute nel 2009: n° 420 lavoratori del gruppo n° 238 ore per singolo allievo</p> <p>✓ Tabelle infortuni anni 2009 - 2010</p>  <p>ANNO 2009 INDICATORI DI SICUREZZA</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mese</th> <th>Totale Infortuni</th> <th>Giorni Infortuni</th> <th>Lineare (Giorni Infortuni)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>GEN</td><td>2</td><td>58</td><td>58</td></tr> <tr><td>FEB</td><td>1</td><td>40</td><td>40</td></tr> <tr><td>MAR</td><td>1</td><td>71</td><td>71</td></tr> <tr><td>APR</td><td>2</td><td>32</td><td>32</td></tr> <tr><td>MAG</td><td>2</td><td>67</td><td>67</td></tr> <tr><td>GIU</td><td>1</td><td>10</td><td>10</td></tr> <tr><td>LUG</td><td>1</td><td>14</td><td>14</td></tr> <tr><td>AGO</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>SET</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>OTT</td><td>3</td><td>100</td><td>100</td></tr> <tr><td>NOV</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>DIC</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> </tbody> </table> <p>CENTRO SERVIZI QUALITA'-AMBIENTE-SICUREZZA INDICATORI DI SICUREZZA ANNO 2010</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mese</th> <th>Totale Infortuni</th> <th>Giorni Infortuni</th> <th>Lineare (Giorni Infortuni)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>GEN</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>FEB</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>MAR</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>APR</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>MAG</td><td>1</td><td>13</td><td>13</td></tr> <tr><td>GIU</td><td>1</td><td>15</td><td>15</td></tr> <tr><td>LUG</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>AGO</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>SET</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>OTT</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>NOV</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>DIC</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> </tbody> </table>	Mese	Totale Infortuni	Giorni Infortuni	Lineare (Giorni Infortuni)	GEN	2	58	58	FEB	1	40	40	MAR	1	71	71	APR	2	32	32	MAG	2	67	67	GIU	1	10	10	LUG	1	14	14	AGO	0	0	0	SET	0	0	0	OTT	3	100	100	NOV	0	0	0	DIC	0	0	0	Mese	Totale Infortuni	Giorni Infortuni	Lineare (Giorni Infortuni)	GEN	0	0	0	FEB	0	0	0	MAR	0	0	0	APR	0	0	0	MAG	1	13	13	GIU	1	15	15	LUG	0	0	0	AGO	0	0	0	SET	0	0	0	OTT	0	0	0	NOV	0	0	0	DIC	0	0	0	<p>L’obiettivo dell’anno 2011 è portare il numero degli infortuni pari allo 0 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)																																																																																																								
GEN	2	58	58																																																																																																								
FEB	1	40	40																																																																																																								
MAR	1	71	71																																																																																																								
APR	2	32	32																																																																																																								
MAG	2	67	67																																																																																																								
GIU	1	10	10																																																																																																								
LUG	1	14	14																																																																																																								
AGO	0	0	0																																																																																																								
SET	0	0	0																																																																																																								
OTT	3	100	100																																																																																																								
NOV	0	0	0																																																																																																								
DIC	0	0	0																																																																																																								
Mese	Totale Infortuni	Giorni Infortuni	Lineare (Giorni Infortuni)																																																																																																								
GEN	0	0	0																																																																																																								
FEB	0	0	0																																																																																																								
MAR	0	0	0																																																																																																								
APR	0	0	0																																																																																																								
MAG	1	13	13																																																																																																								
GIU	1	15	15																																																																																																								
LUG	0	0	0																																																																																																								
AGO	0	0	0																																																																																																								
SET	0	0	0																																																																																																								
OTT	0	0	0																																																																																																								
NOV	0	0	0																																																																																																								
DIC	0	0	0																																																																																																								

<p>2: Le imprese dovrebbero assicurarsi che non siano complici neppure indirettamente di abusi dei diritti umani.</p>	<p>Alliance per assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ha realizzato e divulgato a tutte le sue associate il “Libro di Vita” che riassume le regole per la corretta gestione e controllo di tutte le attività. E’ nata la Compliance Alliance Elite con il compito di indagare su problematiche riguardanti violazioni potenziali, sospettate o reali di leggi o politiche che mettano a rischio l’azienda, i collaboratori o il pubblico, e la Compliance Alliance Team con il compito di favorire e agevolare le comunicazioni tra collaboratori e funzionari aziendali in caso di problemi relativi alle modalità di applicazione e promozione degli standard di comportamento etico e legale. ✓ Ha creato nel sito aziendale un canale di comunicazione per i lavoratori. Chiunque abbia domande, dubbi o preoccupazioni che riguardano il Sistema di Responsabilità Sociale può segnalarlo in maniera riservata perché il sistema garantisce comunque la riservatezza delle informazioni date. ✓ Si sta creando un sistema di controllo, anche nel sistema, per le associate del Consorzio Alliance. 	<p>Attualmente in corso il lavoro da parte delle Compliance Alliance per il monitoraggio delle attività aziendali, si rimanda al prossimo semestre.</p>	<p>L’obiettivo per l’anno 2011 è quello di adottare un Sistema di Gestione secondo la norma SA 8000/2007 e la certificazione dell’ente dell’attuale sistema 231.</p>
<p>3: Le imprese dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l’effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi;</p>	<p>Alliance ha chiaramente definito nella propria politica aziendale il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, poiché rispetta lo Statuto dei Lavoratori ed a monte i principi etici enunciati nella mission e dal Codice Etico.</p> <p>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.</p> <p>E’ compito della Compliance Alliance Team accertarsi attraverso le interviste e verifica a campione delle pratiche riguardante i lavoratori delle associate che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L’adesione ad un sindacato o ad attività sindacali, durante o al di fuori dell’orario di lavoro, non costituisca di fatto motivo di licenziamento o qualsiasi altro pregiudizio che si risolva in azioni atte a scoraggiare l’attivismo sindacale. 	<p>Numero vertenze anni 2009 - 2010-2011: 20 Numero di scioperi nel 2009 - 2010 - 2011: 0 Numero di assemblee sindacali nel 2009 - 2010 - 2011: 12</p>	<p>Obiettivo per l’anno 2011 è quello di abbassare del 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 copia del CCNL, la Politica Aziendale e la Guida sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro del gruppo. ✓ 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>La Compliance Alliance Team effettua analisi periodiche: Assenteismo : 6% Straordinari : / Sono stati effettuati n° 5 audit periodici dell'area Risorse Umane che hanno riscontrato diverse NC.</p>	<p>Obiettivo per l'anno 2011 è quello di sensibilizzare gli attori dell'Area Risorse Umane sul tema privacy e l'abbattimento pari al 50% del numero delle NC riscontrate.</p>
<p>5: Le imprese dovrebbero sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile;</p>	<p>Alliance, operando nel rispetto della legislazione vigente, ha fissato la maggiore età quale requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro all'interno dell'azienda e per tutte le sue associate. 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 si impegna a diffondere un'informativa a tutti i suoi fornitori per garantire il concetto che i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 18 anni, debbano essere messi nella condizione di poter accedere all'istruzione ed i giovani lavoratori non debbano essere sottoposti ad attività che risultano pericolose e nocive per la loro salute o rischiose per la loro incolumità, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente di lavoro.</p>	<p>Negli anni 2009 - 2010 non è emersa nessuna situazione di abuso rispetto a questo punto.</p>	<p>Obiettivo per l'anno 2011 è quello di continuare con l'attività di sensibilizzazione sia all'interno che all'esterno della azienda.</p>

6: Le Imprese dovrebbero sostenere l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione;

Alliance ha definito una politica tesa ad incrementare l'uguaglianza nelle possibilità e nel trattamento delle persone relativamente al loro impiego ed alla loro professione onde eliminare ogni forma di discriminazione, così come sancito nel codice Etico aziendale.

Alliance intende favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:

- ✓ Una formazione adeguata alla posizione ricoperta;
- ✓ La definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società.
- ✓ Una comunicazione interna chiara sulle strategie dell'azienda.
- ✓ Un uso corretto e riservato dei dati personali, in conformità alla normativa sulla tutela della privacy.

L'uguaglianza di trattamento riguarda in particolare:

- ✓ Il diritto di aderire o formare sindacati o di partecipare alle attività sindacali;
- ✓ La protezione contro ogni forma di discriminazione e di abuso;
- ✓ La protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- ✓ La retribuzione
- ✓ La sicurezza sociale
- ✓ L'accesso alla formazione

La procedura aziendale di Ricerca e Selezione del Personale definisce i principi di comportamento nello svolgimento delle attività.

In particolare, avendo deciso di adottare dei criteri in merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri collaboratori interni ed esterni, sin dalla fase di selezione, valutazione e assunzione, stabilisce che:

- ✓ Il profilo richiesto non possa in alcun modo

Numero totale dipendenti anno 2009: media 283 mese

% donne: 48%

% uomini: 52%

Numero totale dipendenti anno 2010: media 250 mese

% donne: 49%

% uomini: 51%

Numero totale dipendenti anno 2011: media 231 mese

% donne: 45%

% uomini: 55%

Numero tot lavoratori gruppo 2009: media 283 mese

Interessati nella formazione 2009: tutti

Numero tot lavoratori gruppo 2010: media 250 mese

Interessati nella formazione 2010: tutti

Segnalazioni anni 2009 - 2010 da parte dei lavoratori di discriminanze: 0

Obiettivo per l'anno 2011 è quello di continuare con l'attività di sensibilizzazione sia all'interno che all'esterno della azienda.

fare riferimento alle seguenti caratteristiche: ceto sociale, religione, etnia, nazionalità, sesso, età, orientamento sessuale, orientamento politico e sindacale, condizioni di salute;

- ✓ La valutazione del personale da assumere debba essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultato dalla richiesta avanzata dalla funzione promovente.

Alliance ha espressamente vietato sia per i suoi collaboratori ma anche per le sue associate:

- ✓ 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.