



**ANSA
COMPOSITI** IRL

COMMUNICATION ON PROGRESS

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, confermando le difficoltà dovute al perdurare della sfavorevole congiuntura economica, vogliamo impegnarci a continuare a svolgere la nostra attività 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.

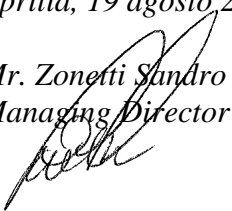
Perdura quindi il nostro impegno a mantenere il Global Compact e i suoi principi come parte integrante della nostra cultura e strategia aziendale e a diffondere presso i nostri stakeholders e alla collettività in generale gli impegni assunti, così come ad operare attivamente per diffondere la cultura della responsabilità sociale e l'iniziativa del Global Compact.

Le reali difficoltà che abbiamo dovuto fronteggiare anche quest'anno nella gestione del nostro business non ci hanno scoraggiato nel continuare a lavorare secondo etica e nel rispetto dei 10 Principi del Global Compact, ed in questa comunicazione annuale andiamo a descrivere le azioni messe in campo nei diversi settori aziendali.

Come sempre 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, 19 agosto, 2015

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”

Lavoriamo nel pieno rispetto di quelle che sono le normative nazionali ed internazionali in tema di Diritti Umani; la cultura della meritocrazia e della non discriminazione sono i valori che ispirano la nostra azione di business al fine di creare un clima aziendale sereno che permetta la libertà di opinione e di espressione.

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

- Formazione e informazione dei lavoratori, con lo scopo di permettere a tutti di crescere personalmente e lavorativamente.
- Incontri periodici a tutti i livelli 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.

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 continua ad evidenziare:

- 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;
- una ormai prevalente 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;
- 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 ultimando l'implementazione del Sistema integrato qualità-ambiente-sicurezza-responsabilità sociale.

Il raggiungimento di tale obiettivi, già previsto per l'anno passato, è stata rallentato 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. Abbiamo dovuto richiedere ammortizzatori sociali per sostenere la nostra attività, caratterizzata negli ultimi anno da un forte calo di lavoro; questo per permettere a tutti i nostri collaboratori di avere preservato il posto di lavoro e lo stipendio. Attualmente stiamo ancora utilizzando in azienda i contratti di solidarietà.

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.

Tramite audit interni periodici, le nostre risorse sono costantemente informate di queste procedure e dell’importanza di metterle in pratica.

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.

Convinti dell’importanza dello sviluppo sostenibile, abbiamo ultimato in questo anno i lavori di riqualificazione del tetto del nostro stabilimento, che hanno previsto la posa di pannelli fotovoltaici per la produzione di energia elettrica; oggi quindi l’azienda è in buona parte autosufficiente in termini di consumi di energia elettrica.

Come obiettivi futuri, nonostante le difficoltà economiche, continuiamo ad avere la ferma volontà di impegnarci sulla strada intrapresa di miglioramento nelle nostre performances ambientali.

AREA LOTTA ALLA CORRUZIONE

Fermo rifiuto di ogni forma di corruzione, sia interna che esterna all'azienda.

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.

L'impegno per il futuro è di proseguire sulla strada intrapresa, continuando a credere nei nostri valori (win to win e scambi in abbondanza); continuiamo ad impegnarci a diffondere 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. A tal proposito, la nostra titolare continua a ricoprire la carica di presidente della Federlazio Latina, il nostro ente di categoria: questa nomina ci sta permettendo una maggiore visibilità all'esterno anche per quanto concerne la diffusione dei principi del Global Compact.