

COMMUNICATION ON PROGRESS 2021



United Nations
Global Compact

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO

Cari tutti,

sono Renato De Silva, Presidente del Consiglio di Amministrazione della ASSING S.p.A..

Vi presento, con immenso orgoglio, il primo documento ufficiale emanato dalla Società nell'ambito dell'importante adesione all'UNGC ed ai suoi 10 Principi Fondamentali.

In questa prima Communication On Progress riportiamo le azioni e le energie messe in campo allo scopo di innescare un processo di integrazione del Global Compact che porterà in un'ottica di miglioramento continuo a permeare la quotidianità, l'operatività, la strategia e la cultura d'azienda dei Dieci Principi nelle aree dei Diritti Umani, del Lavoro, dell'Ambiente, dell'Anti-corruzione.

Assing si impegna a condividere con tutti gli stakeholder le informazioni contenute nel presente documento, attraverso tutti i suoi canali di informazione.

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, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Assing adotta e segue i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani della Nazioni Unite e le convenzioni internazionali e le raccomandazioni emanate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), le linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), oltre agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs).

Dal 2016 la società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (ex d. Lgs. 231/2001), che ricordiamo essere un modello ad adozione facoltativa. Il Codice Etico contenuto nel documento enuncia i principi di legittimità, congruità, trasparenza e verificabilità su cui improntare la propria condotta, ivi compresi i principi sui Diritti Umani:

- ✓ Non discriminazione per età sesso salute razza orientamenti sessuali e religiosi
- ✓ Correttezza nei rapporti tra dipendenti e terzi: : equità rispetto e moderazione e contrasto ad ogni atteggiamento lesivo delle dignità umana (mobbing, violenza psicologica, abusi di posizione.)
- ✓ Pari opportunità: trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità, senza discriminazione alcuna.

A tale Codice Etico Assing chiede di uniformarsi, sia ai propri dipendenti che agli stakeholder esterni, assicurando così la promozione dei principi sul rispetto dei Diritti Umani.

Nella convinzione che il lavoro sia fondamentale per il benessere dell'uomo e che per rappresentare un effettivo miglioramento nell'esistenza individuale e familiare lo stesso debba essere svolto in condizioni che tutelino la persona umana, Assing adotta standard di sicurezza e lavorativi superiori rispetto alle disposizioni minime previste dalla normativa in materia.

Nel 2018 l'azienda ha conseguito la certificazione OHSAS18001 per la Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro e nel 2020 ha conseguito la certificazione ISO 45001.

Inoltre l'azienda ha posto in essere politiche di welfare aziendali personalizzate, superiori a quelle minime previste dal contratto di lavoro applicato.(buoni spesa, indennità di mensa, previdenza integrativa, tempo libero, sostegno alla famiglia..)

L'azienda sta valutando l'opportunità di implementare un Sistema che aderendo allo standard internazionale SA8000, certificherà il processo già in atto e sarà un ulteriore stimolo all' utilizzo di buone pratiche volte a migliorare costantemente le condizioni del personale, a promuovere secondo procedure specifiche trattamenti etici ed equi e recepire le convenzioni internazionali dei diritti umani.

Misurazione dei risultati

Il risultato delle politiche indicate è rappresentato da:

- a. Salari adeguati ed in linea con i contratti collettivi e con le mansioni svolte;
- b. Benefit nei confronti dei dipendenti;
- c. Assenza di sentenze contro la società legate alla violazione dei Diritti Umani
- d. Adesione e sostegno ad associazioni Onlus quali la Caritas e di ricerca scientifica Telethon

Principi sul Lavoro

Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

Principio 4: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Principio 5: Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Assing considera il rispetto dei Principi sul Lavoro e più in generale della figura umana, un elemento imprescindibile nelle decisioni che vengono prese e che direttamente o indirettamente coinvolgono la figura del lavoratore.

Non contrasta alcuna forma di associazione tra lavoratori o contrattazione collettiva. All'interno della società è presente la figura del Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (RSL).

Non sono attuate in alcun modo all'interno della società politiche di lavoro forzato ed obbligatorio.

Tutti i lavoratori sono regolarmente assunti nel rispetto del contratto collettivo nazionale e percepiscono la retribuzione commisurata all'orario di lavoro effettivo

Le eventuali ore "straordinarie" vengono concordate con il lavoratore e retribuite secondo la normativa in materia, così le reperibilità, trasferte ed altre eventuali indennità dovute da contratto per le attività svolte.

Il lavoro minorile è assolutamente vietato ed il rispetto di questo principio è stato sancito anche dall'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla società nel rispetto dei principi della normativa 231/2001, già citato, nel quale è fatto divieto assoluto di utilizzo del lavoro minorile, oltretutto di qualsiasi forma di discriminazione.

L'azienda non ha mai adottato forme di discriminazione ed ha sempre garantito a tutto il personale pari opportunità un esempio per tutti la discriminazione di genere.

Con particolare riguardo alla problematica della conciliazione vita-lavoro, Assing non ha mai ostacolato percorsi di lavoro part-time in particolare per la categoria delle "mamme lavoratrici" che ne hanno fatto richiesta.

I percorsi retributivi di ogni dipendente sono basati su principi di pari opportunità e crescita continua nel rispetto del benessere del lavoratore.

A gennaio 2020 la società ha avviato un progetto di sperimentazione per l'adozione dello smart-working su larga scala per tutti i lavoratori che, compatibilmente con le proprie mansioni ed attività, ne avrebbero fatto richiesta. E' ovvio che tale opportunità è stata pensata soprattutto per favorire le donne lavoratrici. Un progetto chiaro ed efficace con lo scopo di: consentire una migliore conciliazione vita-lavoro, porre attenzione alle tematiche legate alla sostenibilità e al risparmio di energia. Pertanto, l'avvento della pandemia da Covid-19, che ha stravolto completamente i sistemi di lavoro esistenti, ci ha trovato preparati ad affrontare senza alcuna criticità il repentino passaggio da un lavoro di ufficio al lavoro agile, accelerando un processo già partito e che quindi ha garantito continuità aziendale, efficacia ed efficienza oltre che il rispetto degli standard qualitativi del lavoro.

Stante il perdurare della situazione pandemica, la Società in ottica di tutelare il benessere dei propri dipendenti si attiene scrupolosamente alle raccomandazioni governative, nell'alternanza casa ufficio del proprio personale. Si crede tuttavia nell'importanza fondamentale di garantire il giusto equilibrio fra nell'attività lavorativa in presenza, che favorisce rapporti interpersonali, socialità e spirito di squadra ed i benefici derivanti dall'adozione dello smart working e si aspetta che la situazione emergenziale sia terminata, per stilare un protocollo che concili queste esigenze, entrambe imprescindibili

Implementazione

L'azienda si sta muovendo verso la consapevolezza della necessità di conseguire la certificazione SA8000, in questo contesto richiede attenzione e partecipazione da parte della direzione, del top management, dei dipendenti, dei fornitori, dei fornitori dei fornitori (subfornitori) e dei clienti.

Principi sull'ambiente

Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9: Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

Assing ha abbracciato la sfida ambientale in maniera decisa già dal 2014, quando è stato dato avvio ad un importante investimento volto all'efficientamento ed al risparmio energetico. Nel 2015 è stato installato un impianto fotovoltaico di 92kWp, che copre circa il 60% del proprio fabbisogno energetico.

L'importanza dell'ecosistema e del suo rispetto rappresenta un caposaldo che guida la direzione aziendale ed il management nelle sue scelte. Tale filosofia viene trasferita anche ai lavoratori, attraverso procedure, cartellonistica e messaggi in bacheca nelle quali sono ricordate le buone prassi e le regole in tema ambientale.

Anche in questo ambito l'adozione del MOG (lex 231/2001) da parte della direzione aziendale dimostra attenzione e cura verso il tema ambientale.

In linea con il percorso intrapreso Assing ha conseguito la certificazione ambientale ISO-14001 definendo una Politica aziendale rivolta al rispetto della normativa ambientale, alla prevenzione e riduzione dell'inquinamento ed al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali proprie.

Vengono svolte continue analisi del contesto al fine di individuare di volta in volta le azioni, anche le più piccole, che rappresentino un passo verso la maggiore consapevolezza e salvaguardia ambientale.

Oltre al rigoroso rispetto delle procedure e programmi previsti dalla normativa CONAI sugli imballaggi e RAEE sulle apparecchiature elettriche ed elettroniche, ed in generale di tutte le norme in tema ambientale.

C'è attenzione alle buone prassi: dall'utilizzo, anche prima dell'obbligo legislativo, di materiale monouso compostabile sia per uso interno che nelle macchine distributrice di bevande (specifica richiesta fatta alla società di vending), alla preferenza verso prodotti bio ed ecosostenibili, alla distribuzione fatta a tutti i dipendenti di borracce e tazze, per disincentivare l'utilizzo delle bottiglie di plastica e materiali monouso, fino alla scelta di orientarsi su materiali eco-compatibili nell'acquisto di gadget aziendali.

Naturalmente l'obiettivo è fare in modo che queste azioni arrivino a sensibilizzare tutti gli attori coinvolti nella realtà Assing al fine di creare un sistema di sostenibilità di forte impatto.

Implementazione

Assing dal 2018 ha provveduto a:

- Sviluppare un sistema di gestione ambientale per identificare, monitorare e controllare la performance ambientale dell'azienda - Certificazione ISO14001
- Aderire alla campagna "Plastic free" lanciata dal Ministero dell'Ambiente (<https://www.minambiente.it/pagina/come-aderire>) (siamo presenti nell'elenco aziende aderenti), impegnandosi a rispettare le linee guida (utilizzo di borracce, disimpiego di prodotti monouso e/o in plastica)
- Installare distributori di acqua in boccioni per eliminare le bottigliette monouso
- Utilizzo della carta riciclata;
- Omaggi "ecosostenibili"
- Asciugatori automatici ad aria per ridurre il consumo di carta
- Campagne di sensibilizzazione dei lavoratori verso il riciclo e la raccolta differenziata
- Creazione di "zone ecologiche" in ufficio per la raccolta differenziata dei rifiuti da parte dei colleghi
- Controllo sui fornitori e sulla loro impronta ecologica

Misurazione dei risultati

La misurazione dei risultati avviene costantemente ed è scandita dalle verifiche e dagli audit periodici che sia l'Ente certificatore (relativamente alla certificazione ISO14001) che l'Organismo di Vigilanza (per la normativa 231/2001) conducono in azienda.

A questo audit segue poi l'informativa verso il senior management attraverso flussi prodotti almeno una volta l'anno.

Principi sull'Anti-Corruzione

Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

Il tema dell'Anti-Corruzione è affrontato dall'art. 25 del provvedimento chiamato "della Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche" ex D. Lgs. 231/2001; la Assing, con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha dato attuazione alle procedure aziendali studiate al fine di ridurre il rischio di compimento dei reati, tra cui anche il reato di **concussione** e **corruzione**.

La politica adottata è partita dall'analisi dei rischi per arrivare alla definizione delle misure necessarie alla prevenzione del reato.

Audit periodici svolti dai membri dell'Organismo di Vigilanza misurano l'efficacia delle misure previste in relazione alla variazione degli scenari e del contesto in cui l'azienda si trova ad operare.

Assing ha anche ottenuto nel biennio 2017/2019 il certificato Anti-Bribery rilasciato da TRACE International, Inc., la principale organizzazione mondiale per la definizione degli standard anti-corruzione. Il processo di assegnazione della certificazione TRACE si basa su standard accettati a livello internazionale e richiede ai candidati di completare la formazione globale anti-corruzione, ma anche di adottare un codice di condotta che attesti l'impegno di Assing a garantire la trasparenza commerciale

Anche il rating di legalità che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha riconosciuto alla Assing con il punteggio di due ++ e due ** evidenzia come le procedure e le politiche messe in atto siano efficaci per contrastare il fenomeno della corruzione.

Implementazione

Tra le attività concrete che l'azienda ha intrapreso per implementare le politiche di anti-corruzione, ridurre i rischi legati alla corruzione e rispondere alle violazioni, ci sono tutte quelle misure previste all'interno del MOG quali:

- Mezzi di segnalazione (anche anonima) e di suggerimenti all'Organismo di Vigilanza che esamina ed eventualmente riporta all'Alta Direzione;
- Programmi di formazione che avendo come tema la commissione dei possibili reati e le procedure messe in atto dalla società per contrastarli, affrontano anche le questioni legate all'anti-corruzione.

Misurazione dei risultati

L'azienda monitora e valuta le performance di anti-corruzione attraverso audit periodici condotti dall'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che avvengono mediante interviste dirette alle persone che ricoprono incarichi e funzioni che impattano sui temi trattati dalla normativa in questione