



Documento di Social Accountability | Norma SA8000:2014



*“È la storia a determinare
il valore di un’azienda”*

*Dalla fine del 1800, l’Impresa Cogni ha affrontato sfide sempre più
ambiziose, grazie all’impegno ed alla professionalità di tutte le persone
che, generazione dopo generazione, vi hanno lavorato con impegno,
tenacia e coraggio.*

A chi vi ha lavorato in passato il ringraziamento di chi vi lavora oggi.

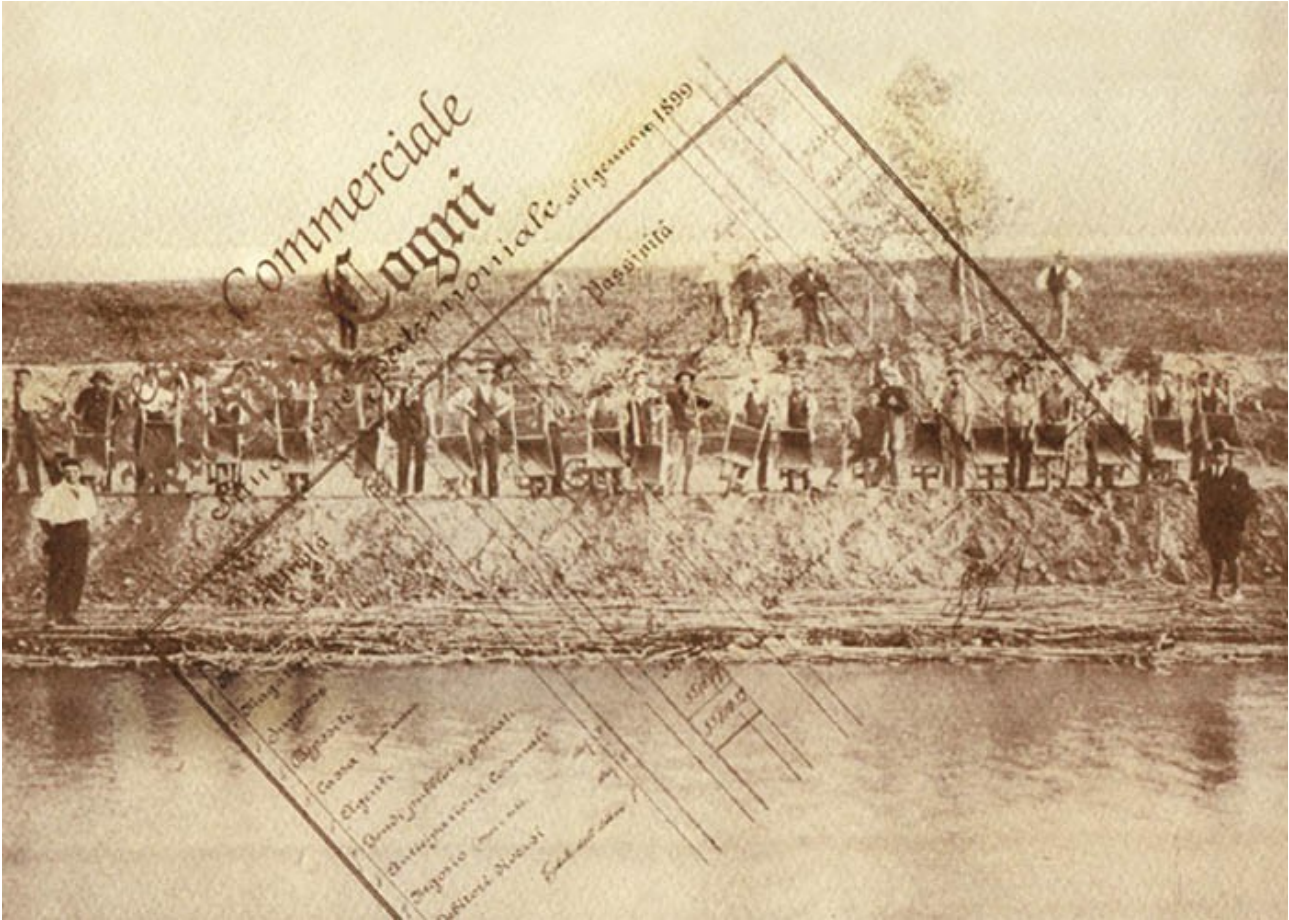
**SOCIAL
ACCOUNTABI
LITY -
SA8000:201
4**

**BILANCIO SOCIALE E
MANUALE SA8000 2023**

Storia.....	3
La fondazione dell’Impresa Cogni e il suo primo secolo di attività (1899-1989).....	4
La crescita dell’Impresa Cogni e le sue opere più significative dagli anni '90 al 2000.....	5
Certificazioni.....	6
ISO 9001:2015 Sistema di gestione della qualità.....	6
ISO 14001:2015 Sistema di gestione per l’ambiente.....	6
ISO 45001:2018 Sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	6
ISO 14067:2018 Carbon Footprint.....	7
SA8000:2014 Sistema di gestione della Social Accountability.....	7
ISO 39001:2012 Sistema di gestione della sicurezza del traffico stradale.....	7
Attestazione SOA esecuzione lavori pubblici.....	7
MOGC 231/2001.....	8
Scopo e campo di applicazione.....	9
Scopo.....	9
Campo di applicazione.....	9
Elementi normativi e loro interpretazione.....	10
Termini e definizioni, acronimi.....	11
L'organigramma aziendale.....	13
Le funzioni di presidio del Sistema di Social Accountability.....	13
AD - Rappresentante della Direzione - SA8000.....	13
RE - Responsabile Etico.....	14
RL - Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000.....	14
Referenti dei lavoratori delle sedi distaccate.....	15
Comitato SA8000 - Social Performance Team (RL).....	15
Stakeholders - i portatori di interessi.....	16
STAKEHOLDERS INTERNI.....	17
STAKEHOLDERS ESTERNI.....	19

I processi di coinvolgimento dei portatori di interessi.....	22
STAKEHOLDERS INTERNI.....	23
STAKEHOLDERS ESTERNI.....	23
Il Bilancio Sociale SA8000 ed il Manuale di Gestione.....	25
LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	25
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO.....	28
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	31
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	34
DISCRIMINAZIONE.....	37
PROCEDURE DISCIPLINARI.....	42
ORARIO DI LAVORO.....	45
RETRIBUZIONE.....	48
CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI.....	51
SISTEMA DI GESTIONE.....	53
Politica.....	53
Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori SA8000.....	53
Riesame della Direzione.....	53
Pianificazione e Implementazione.....	54
Controllo dei Fornitori.....	55
Gestione delle problematiche ed azioni correttive.....	56
Comunicazione Interna ed Esterna.....	57
Accesso alla Verifica.....	57
Registrazioni.....	58
Definizione delle responsabilità.....	58
<i>ALLEGATO 1 - MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER.....</i>	<i>58</i>
<i>ALLEGATO 2 - Politica Integrata.....</i>	<i>60</i>

Storia



La fondazione dell'Impresa Cagni e il suo primo secolo di attività (1899-1989)

L'Impresa Cagni nasce nel 1899 come impresa stradale con Antonio Cagni fondatore della ditta ed amplia successivamente la propria attività, sotto la guida del fondatore Antonio e del figlio Cav. Giacomo, ai lavori di sistemazione idraulica e dragaggi.

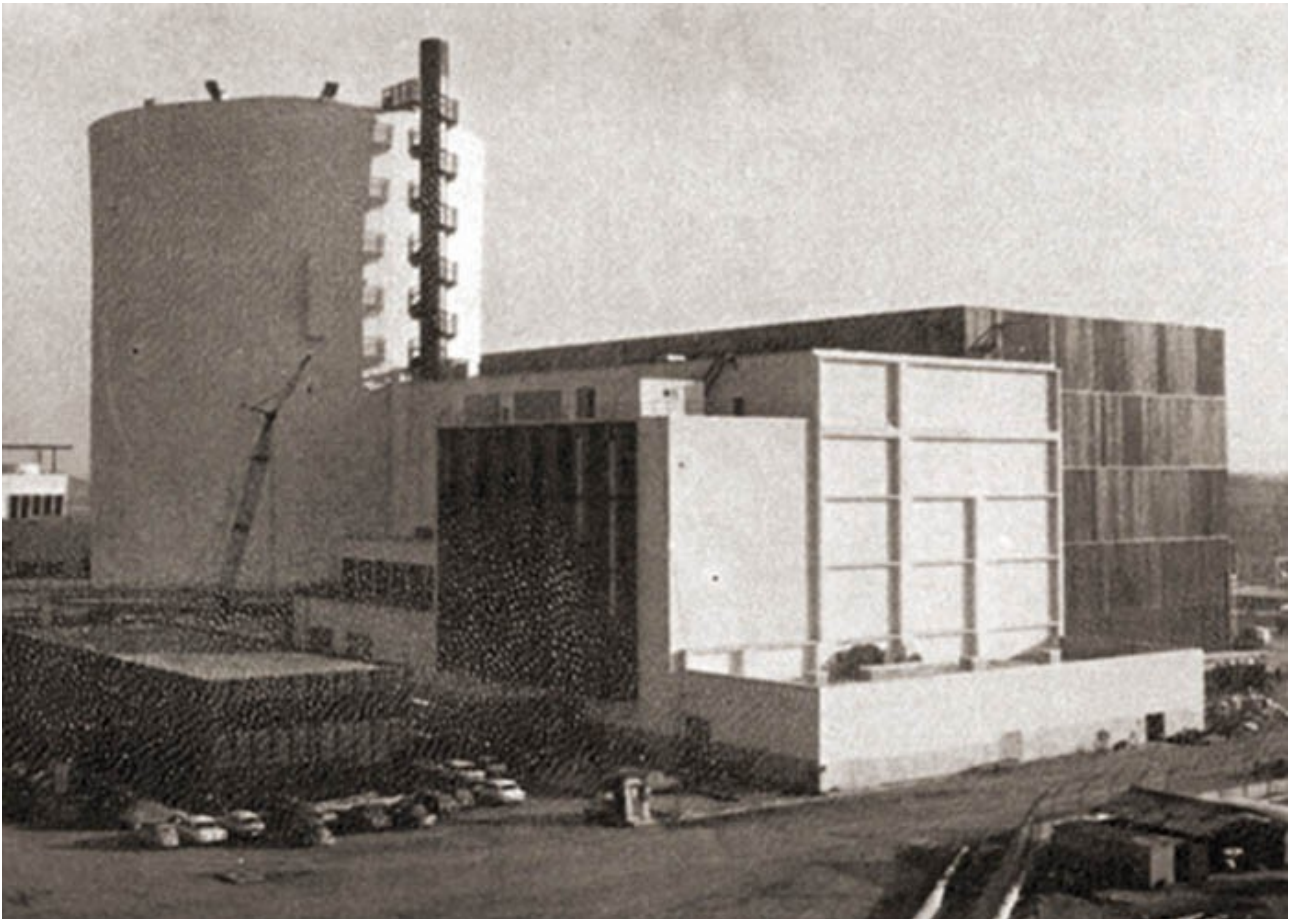
Dagli anni Sessanta l'Ing. Carlo Cagni apre una nuova sede secondaria a Cremona, per una più efficace e continua gestione dei lavori sul territorio cremonese e lombardo, costituita da uffici, area di stoccaggio materiali e deposito mezzi.

Inoltre, amplia ulteriormente l'attività dell'impresa che si estende al settore delle costruzioni industriali ed in particolare di opere edili in impianti per la produzione di energia elettrica, raffinerie e depositi petroliferi.

È infatti in questi anni che vengono eseguite opere civili e speciali in c.a. presso le Raffinerie: Amoco (ora Tamoil) di Cremona, Anic di San Nazzaro de' Burgundi (PV), Icip di Mantova e Total di Bari.

Dal 1970 l'impresa è impegnata nella costruzione completa della base militare Loran nell'isola di Lampedusa per conto della U.S. Army Division Mediterranean ed anche nella realizzazione di opere civili ed opere in c.a. presso la Centrale Nucleare Enel di Caorso per conto di Ansaldo Impianti. Presso la sopraddetta centrale nucleare, l'Impresa ha effettuato anche le opere di manutenzione all'interno della zona radioattiva con proprio personale

specializzato e monitorato dal medico aziendale. Dal 1978 al 1980 sono stati costruiti gli edifici industriali ed opere speciali in c.a. per la realizzazione del deposito petrolifero Aquila SpA di Visco (UD). Nel 1980 l'azienda viene trasformata nell'attuale ragione sociale e diretta dai fratelli Dott. Antonio e Dott. Enrico Cogni, quarta generazione imprenditoriale. L'azienda oggi è controllata da FIN.CO S.p.A., società finanziaria e di gestione industriale dell'omonima famiglia piacentina.



La crescita dell'Impresa Cogni e le sue opere più significative dagli anni '90 al 2000

Tra gli anni Novanta ed il duemila l'Impresa ha iniziato ad operare per conto di AEM nella città di Cremona e successivamente anche a Piacenza per conto di Enia ora IREN, per la realizzazione e manutenzione delle reti tecnologiche presenti nel sottosuolo, con servizio di reperibilità e pronto intervento. Si tratta di interventi di manutenzione ed estendimenti dei sottoservizi relativi a: gasdotti, acquedotti, fognature, teleriscaldamento e reti elettriche.

Dal duemila ad oggi, l'impresa ha eseguito numerose importanti opere ed inoltre ha mantenuto ed implementato la propria attività con lavori idraulici, di sistemazione idrogeologica e con le lavorazioni per conto delle aziende municipalizzate.

Certificazioni

L'Impresa Cogni adotta da sempre una politica orientata alla qualità, ambiente, salute e sicurezza e la responsabilità sociale.

Qualità intesa come volontà e capacità di garantire prodotti di alto livello per soddisfare a pieno le esigenze dei propri clienti.

Sicurezza intesa come cultura aziendale, puntando ad un'elevata qualifica dei collaboratori tramite una formazione mirata e continua, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

La società è certificata UNI EN ISO 9001:2015 ed è in possesso di attestazione SOA per l'esecuzione di lavori pubblici.

Ha inoltre adottato un modello organizzativo integrato qualità e sicurezza, predisponendo le idonee procedure ai sensi della legge 231/2001 ed ha ottenuto la certificazione UNI ISO 45001:2018.

ISO 9001:2015 Sistema di gestione della qualità

Con l'acquisizione della certificazione ISO 9001:2015 l'Impresa Cogni S.p.A. sottopone a controllo qualità il proprio processo produttivo in modo ciclico, partendo dalla definizione dei requisiti, dei clienti e arrivando fino al monitoraggio di tutto il percorso/processo produttivo.

ISO 14001:2015 Sistema di gestione per l'ambiente

Con la certificazione 14001:2015 l'impresa Cogni implementa ancor più il Sistema di Gestione in essere ponendo una maggiore attenzione agli aspetti ambientali.

L'azienda assicura di poter controllare gli aspetti ambientali significativi relativi ai propri processi lavorativi attraverso una gestione attenta degli stessi, un continuo aggiornamento sulle prescrizioni legislative in materia ambientale ed un'efficace formazione in merito.

Attestazione SOA esecuzione lavori pubblici

ISO 45001:2018 Sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Con l'acquisizione della certificazione UNI ISO 45001:2018 l'Impresa Cogni S.p.A. supporta e promuove buone prassi in materia di Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

Inoltre, ha strutturato un sistema che consente di sviluppare una politica per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori stabilendone i propri obiettivi e processi per assolvere agli impegni definiti nella sua politica, e intraprendere le azioni necessarie al miglioramento delle prestazioni e dimostrare la conformità del sistema stesso ai requisiti stabiliti dalla legge.

ISO 14067:2018 Carbon Footprint

Con l'acquisizione di Carbon Footprint conforme agli standard della norma UNI EN ISO 14067:2018, relativamente ai lavori di estendimento, rinnovamento, allacciamento, manutenzione ordinaria e straordinaria e pronto intervento su reti e impianti acqua e fognatura, Impresa Cogni S.p.A. ha certificato il proprio impatto ambientale, con finalità di migliorarlo e ridurlo ulteriormente, in maniera efficace, adottando le strategie e i provvedimenti più virtuosi in tal senso.

SA8000:2014 Sistema di gestione della Social Accountability

Con la certificazione SA 8000 l'Impresa Cogni S.p.A. informa i propri lavoratori che l'azienda adotta un sistema di gestione della Responsabilità Sociale in Conformità alla Norma Etica SA 8000:2014 che rispecchia i requisiti per un comportamento socialmente corretto dell'impresa e della filiera dei fornitori verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda: il lavoro minorile e infantile, il lavoro coatto, la discriminazione, le condizioni per la salute e la sicurezza, le pratiche disciplinari, la libertà d'associazione, lo stipendio e l'orario di lavoro, migliorando pertanto la qualità della vita dei lavoratori e assicurando che sempre più fornitori aderiscano alle condizioni previste dalla suddetta Norma.

ISO 39001:2012 Sistema di gestione della sicurezza del traffico stradale

Con la presente certificazione Impresa Cogni SpA lotta per la riduzione del rischio di incidenti stradali. L'acquisizione della ISO 39001 prevede lo sviluppo e l'applicazione di una politica RTS adeguata, lo sviluppo di obiettivi e piani d'azioni correlati ad essa, nonché le informazioni sugli elementi e i criteri correlati al sistema RTS che l'organizzazione identifica come quelli che ha la possibilità di controllare e sui quali può intervenire

Attestazione SOA esecuzione lavori pubblici

CATEGORIE E CLASSIFICHE DI QUALIFICAZIONI

OG1 (edifici civili ed industriali) = class. VIII

OG2 (restauro beni sottoposti a tutela ambientali e culturali) = class. IV BIS

OG3 (strade, autostrade, ponti) = class. VI

OG6 (acquedotti, gasdotti opere di irrigazione) = class. VIII

OG8 (opere fluviali, e sistemazione idraulica) = class. VIII

OG11 (impianti tecnologici) = class. III

OS1 (lavori in terra) = class. V

OS21 (Opere strutturali speciali) = class. III

OS22 (Impianti di potabilizzazione e depurazione) = class. III-BIS

MOGC 231/2001

L'azienda di è dotata di Un MOGC 231/01 per la prevenzione dei reati presupposto

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema associativo al quale aderisce, Impresa Cogni è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese. La Società crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali. La Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera e vieta i comportamenti che ne costituiscono violazione; tra questi in particolare i comportamenti illeciti previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e dalla Legge 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni.

Scopo e campo di applicazione

Scopo

Il Bilancio SA8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholders ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in azienda e di relazione sulle prestazioni “sociali” dell’Azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti di SA8000.

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile, su come la Impresa Cogni S.p.A. valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dalla stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori. Il documento è primariamente basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro. Per raggiungere la conformità allo Standard, Impresa Cogni S.p.A. dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione Qualità, ove fa riferimento nei diversi punti del presente documento.

Campo di applicazione

È applicabile a tutta l’organizzazione di Impresa Cogni S.p.A..

La redazione del Bilancio SA8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l’andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA8000 è sottoscritto dalle seguenti figure:

- Direttore Generale, Rappresentante della Direzione per l'etica aziendale
- Responsabile Etico
- dal Rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori RL;
- dal Social Performance Team

Il Bilancio SA8000 è reso disponibile agli stakeholders ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul sito web aziendale.

Nell'analisi dei successivi otto elementi della SA8000, bisogna considerare che i requisiti di questo elemento - Sistema di gestione - sono essenziali per una loro corretta realizzazione, monitoraggio e applicazione.

Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette alla Impresa Cogni S.p.A. di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000, nota anche come “*Performance Sociale*”. Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello Standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei

lavoratori e del management. Questo è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità, e assicurare il mantenimento della conformità.

Elementi normativi e loro interpretazione

Impresa Cogni S.p.A. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali Impresa Cogni S.p.A. aderisce, nonché il presente Standard.

Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali Impresa Cogni S.p.A. aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Impresa Cogni S.p.A. inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta di ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne

- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale
- D. Lgs. 81/08 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Altri riferimenti normativi per la sicurezza cfr. sistema ISO 45001
- SA8000:2014 Standard
- SA8000:2014 Guidance Document - Updated June 2016
- SA8000:2014 Performance Indicator Annex

Ulteriori riferimenti in merito alla compliance e alla gestione della compliance normativa sono descritti nella procedura RISK MANAGEMENT.

Per quanto attiene i requisiti di compliance in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'azienda ha predisposto l'apposita procedura del Sistema di Gestione ISO 45001 a cui si rimanda.

Termini e definizioni, acronimi

Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, supervisori e l'organico non-dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante l'azienda)

Personale: tutti gli uomini e donne assunti direttamente e/o sotto contratto da un'azienda (direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori)

Lavoratore: tutto il personale non facente parte del management

Fornitore: un ente commerciale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

Sub-fornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

Appaltatore: un ente commerciale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

Sub-appaltatore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

Azione correttiva: azione intrapresa per porre rimedio ad una non-conformità

Azione preventiva: azione intrapresa per prevenire il ripetersi di una non-conformità.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 16 anni di età

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146

Lavoro obbligato: ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente

Traffico di esseri umani: l'assunzione, trasferimento, ospitalità o ricezione di persone, mediante l'uso di minaccia, forza, altre forme di coercizione, inganno o per lo scopo di sfruttamento

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro

Rappresentante dei lavoratori: un lavoratore scelto al fine di facilitare la comunicazione con il management su questioni riguardanti la norma SA8000

Rappresentante della direzione: un membro scelto tra il management della società al fine di garantire che i requisiti dello standard siano soddisfatti

Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzati al fine di mantenere e migliorare i termini di occupazione e le condizioni di lavoro

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

RE: Responsabile Etico

SIC: Responsabile Sistema di Gestione Sicurezza

RL: Rappresentante dei lavoratori SA 8000

RSU: Rappresentanze Sindacali Unitarie

SSL: Sistema di gestione Sicurezza e Salute del Lavoratori

NC: Non conformità

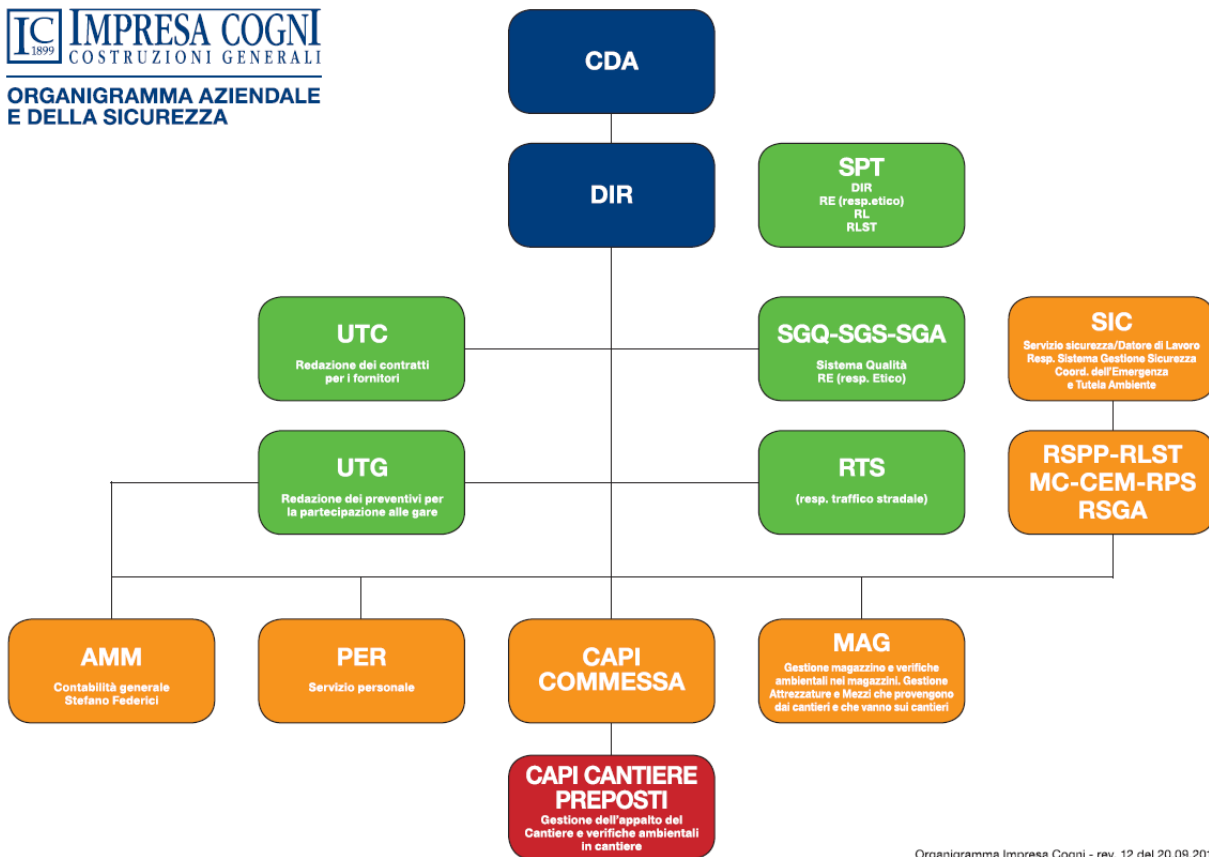
AC: Azioni Correttive

AP: Azioni Preventive

Ulteriori termini e le definizioni riguardanti il Sistema di Social Accountability sono descritti in modo dettagliato nella Norma SA8000, alla quale si fa riferimento.

L'organigramma aziendale

IC 1899 **IMPRESA COGNI**
 COSTRUZIONI GENERALI
**ORGANIGRAMMA AZIENDALE
 E DELLA SICUREZZA**



Organigramma Impresa Cogni - rev. 12 del 20.09.2019

Le funzioni di presidio del Sistema di Social Accountability

AD - Rappresentante della Direzione - SA8000

L'Amministratore Delegato (da ora anche AD) assume titolo di Rappresentante della Direzione per l'Etica. A supporto del Rappresentante della Direzione, l'AD individua anche il Direttore Generale e un Referente Operativo denominato Responsabile Etico. Il Rappresentante della Direzione è responsabile della definizione degli obiettivi di miglioramento e dell'individuazione delle azioni di rimedio necessarie a garantire la conformità ai requisiti della norma, nonché della definizione ed implementazione del Sistema di Gestione. Opera in collaborazione con il Rappresentante SA8000 dei Lavoratori e il Rappresentanti SA8000 di sede, anche tramite l'attivazione di tavoli di dialogo.

RE - Responsabile Etico

L' AD nomina il Responsabile Etico a presidio del Sistema di Social Accountability.

Il Responsabile Etico coadiuva il Rappresentante della Direzione ed è incaricato della realizzazione di tutte le azioni di rimedio pianificate e del funzionamento e mantenimento operativo del Sistema di Gestione SA8000.

La figura che ricopre tale ruolo rappresenta un elemento di stabilità del Sistema di Gestione; pertanto, è auspicabile che tale funzione sia ricoperta in via continuativa da una stessa persona, fatto salvo il potere del Direttore Generale di sostituire l'incaricato in caso di:

- inadeguatezza;
- incapacità di raggiungere gli obiettivi prefissati;
- eventuali incompatibilità sopraggiunte successivamente all'assegnazione dell'incarico.

Qualora il Responsabile Etico, nello svolgimento delle sue mansioni ordinarie, sia sotto la responsabilità di un Responsabile di Funzione/Area diverso da quello nominato come Rappresentante della Direzione, quest'ultimo dovrà coordinarsi con il diretto responsabile per definire tempi e modalità di impegno nell'esecuzione dell'incarico in qualità di Responsabile Etico.

RL - Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000

Corrisponde di norma con il RLS

È eletto dai lavoratori e ha il compito di:

- vigilare sull'osservanza della norma;
- raccogliere le segnalazioni da parte dei lavoratori sugli ambiti della norma SA8000;
- organizzare incontri o momenti di confronto coi lavoratori per discutere di eventuali problematiche relative al rispetto e all'applicazione dei requisiti della norma;
- informare i nuovi assunti sulla norma.

Interagisce con il Rappresentante della Direzione con le seguenti modalità:

- svolgendo funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;
- riportando le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- concordando eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori.

Qualora sia impossibilitato a svolgere il proprio compito viene sostituito dal Rappresentante Supplente.

Referenti dei lavoratori delle sedi distaccate

Corrisponde di norma con l'RLST.

Svolgono attività di controllo sull'osservanza della norma nella filiale di appartenenza, supportando in tal modo la funzione del Rappresentante dei Lavoratori.

Si relazionano periodicamente con il Rappresentante dei Lavoratori, segnalando tutte le problematiche rilevate.

Comitato SA8000 - Social Performance Team (RL)

È composto da Direzione Generale, RE e RL. I membri del Social Performance Team (RL) si confrontano almeno una volta all'anno in sede di riesame direzionale sulle problematiche e gli ambiti di miglioramento relativi al rispetto dei requisiti della norma e all'implementazione del Sistema di Gestione. Il Comitato si riunisce su convocazione di almeno una delle componenti. Nel caso in cui non venga convocato da uno dei rappresentanti, è compito della Direzione Generale provvedere alla convocazione del Tavolo.

Al fine di garantire lo svolgimento della funzione di rappresentanza, l'azienda si impegna a garantire il tempo necessario all'adempimento delle attività che ne derivano.

Comitato per la Salute e Sicurezza – RSPP – RLST – MC

Figure alle quali sono conferiti compiti di periodica e formale valutazione dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e sicurezza di tutti i lavoratori di Impresa.

Stakeholders - i portatori di interessi



Le caratteristiche e le aree di intervento di Impresa Cogni S.p.A. la configurano come una organizzazione multi-stakeholders che si rivolge a pubblici ed interlocutori differenziati. Per tale motivo, la loro corretta e chiara individuazione si rivela estremamente importante. Non si tratta, infatti, di fornire una mera rappresentazione statica ed astratta dei possibili interlocutori di Impresa Cogni S.p.A., ma attraverso la loro definizione:

- si individua un elemento essenziale per organizzare e rappresentare le informazioni e il coinvolgimento degli stakeholders nella gestione dei processi aziendali e delle aree di rischio Etiche (si veda RISK MANAGEMENT);
- si dispone di una base di riferimento per individuare gli strumenti di supporto all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione degli stakeholders, e quindi per progettare le iniziative di comunicazione nei loro confronti (si veda COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO).

La scelta dell'azienda è stata quella di fare riferimento ad un modello di governance che formalizzi categorie generali di stakeholders prendendo come riferimento le relazioni che si instaurano tra Impresa Cogni S.p.A. e i diversi attori del sistema di governance.

In questo modo, ponendo l'attenzione sulle diverse relazioni che caratterizzano l'azione di Impresa Cogni S.p.A. nei confronti dei suoi interlocutori, è stato possibile giungere alla definizione della mappa dei portatori di interessi.

Di seguito si elenca la descrizione delle interazioni dei principali stakeholders:

STAKEHOLDERS INTERNI

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Cosa fa:

- Si occupa della gestione ordinaria della società;
- Assume i provvedimenti in materia di ammissione, recesso, esclusione e decesso dei soci e di liquidazione delle azioni possedute;
- Predispone i regolamenti Statutari ed organizzati che disciplinano i rapporti tra la società ed i soci e che disciplinano il funzionamento della società;
- Elabora il bilancio d'esercizio;
- Relaziona in occasione dell'approvazione del Bilancio in merito ai criteri per il conseguimento dello scopo aziendale;
- Assume provvedimenti di assunzione e licenziamento dei dipendenti.

Come partecipano al processo etico decisionale:

- Approvano gli investimenti e il bilancio d'esercizio
- Verificano l'Ente sui temi etici e di legalità

SOCI

Cosa fa:

- Monitorano il rispetto degli standard etici aziendali

Come partecipano al processo etico decisionale:

- Approvano il codice di condotta aziendale
- Recepiscono il Bilancio Sociale SA 8000
- Partecipano al processo decisionale e alla determinazione delle linee d'indirizzo anche rispetto al tema dell'etica aziendale

DIREZIONE

Cosa fa:

- Definisce le linee d'indirizzo in materia di rispetto degli standard Etici
- Approva le procedure del Sistema di Gestione della Social Accountability SA 8000

Come partecipano al processo etico decisionale:

- Partecipa al SPT, direttamente o con funzione di rappresentanza

LAVORATORI

Cosa fa:

- Svolgono il proprio lavoro diligentemente nel rispetto degli standard etici
- Recepiscono le procedure del Sistema di Gestione della Social Accountability SA 8000

Come partecipano al processo etico decisionale:

- segnalano ogni anomalia attraverso il canale del whistleblowing
- avanzano le loro istanze direttamente ai superiori gerarchici, alla direzione e all'ufficio HR per migliorare le prestazioni in termini di temi etici dell'Impresa
- si riferiscono ai rappresentanti dei lavoratori RL e RLS (o RLST) per presentare le proprie istanze
- si sottopongono alle interviste periodiche durante gli audit interni SA 8000

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI – RL

Cosa fa:

Il RL è eletto dai lavoratori e ha il compito di:

- vigilare sull'osservanza della norma;
- raccogliere le segnalazioni da parte dei lavoratori sugli ambiti della norma SA 8000;
- organizzare incontri o momenti di confronto coi lavoratori per discutere di eventuali problematiche relative al rispetto e all'applicazione dei requisiti della norma;
- informare i nuovi assunti sulla norma.

Per lo svolgimento della propria attività di controllo consulta periodicamente il RSGI-RE

Interagisce con il Rappresentante della Direzione, con le seguenti modalità:

- svolgendo funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;
- riportando le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- concordando eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori.

Come partecipano al processo etico decisionale:

- Svolgono funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;
- Riportano le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- Concordano eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori;
- Svolgono attività di controllo sull'osservanza della norma nella filiale di appartenenza, supportando in tal modo la funzione del Rappresentante dei Lavoratori.
- Partecipano come membri del SPT

COLLEGIO SINDACALE

Come partecipa al processo etico decisionale:

- Vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- Verifica, con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale;
- Verifica la conformità del bilancio di esercizio e ne esprime un giudizio tramite apposita relazione.

Come interagiamo:

- I sindaci possono in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e controllo;
- I sindaci assistono a tutte le adunanze del CdA e alle assemblee.
- I sindaci prendono riscontro del Bilancio Sociale SA 8000

STAKEHOLDERS ESTERNI

STRUTTURE ASSOCIATIVE IMPRENDITORIALI

Cosa fanno:

Scopo è quello di relazionarsi con enti pubblici e le rappresentanze sindacali per la negoziazione di accordi nazionali e territoriali.

Come interagiamo:

- Partecipiamo a tavoli negoziali e acquisiamo informazioni e notizie in merito ai requisiti di compliance etici nella tutela dei lavoratori.
- Vengono ingaggiati sul percorso intrapreso dall'azienda rispetto allo standard etico attraverso la trasmissione del Bilancio Sociale

- Possono avanzare istanze per segnalare opportunità di miglioramento rivolgendosi al SPT
- Possono avanzare istanze per segnalare istanze attraverso il canale del whistleblowing

RISORSE ESTERNE - FORNITORI

Chi sono:

I fornitori dell'Azienda forniscono le seguenti tipologie di prodotti e servizi: Materiali per l'edilizia, Attrezzature per l'edilizia, Prestazione d'opera in cantiere
Impresa Cogni S.p.A. si avvale anche di partnership di gruppo per la gestione dei servizi di Progettazione e per i lavori edili in Cantiere

Come interagiamo:

Esistono delle relazioni consolidate con alcuni fornitori storici dell'Azienda che garantiscono qualità e costi competitivi in riferimento ai prodotti e/o i servizi offerti.

Nel caso di acquisti di materiali o fornitura di servizi che richiedano investimenti economici importanti, vengono presi in esame diversi preventivi per valutare le offerte migliori.

In conformità al modello HLS (High Level Structure) dei Sistemi di Gestione Integrati, l'Azienda ha elaborato una procedura di prequalificazione e qualificazione dei fornitori, al fine di valutare i requisiti del fornitore sulla base di un criterio di valutazione dei fornitori. I fornitori al fine del rispetto degli standard etici devono sottoscrivere un capitolato etico ed essere sottoposti ad un processo di valutazione degli standard mediante questionari di autovalutazione e verifiche ispettive.

Alle partnership di gruppo Impresa Cogni S.p.A. impone le stesse policy aziendali in materia di rispetto degli standard etici.

RISORSE ESTERNE – APPALTATORI

CLIENTI

Chi sono:

Committenti Pubblici, Clienti Privati

Come interagiamo:

- Partecipano al processo decisionale, valutando le prestazioni etiche d'impresa
- Possono verificare le performance in termini di etica d'impresa attraverso la consultazione del Bilancio Sociale SA 8000

- Possono avanzare istanze per segnalare opportunità di miglioramento rivolgendosi al SPT
- Possono avanzare istanze attraverso il canale del whistleblowing

ENTI DI CONTROLLO E ORGANI ISTITUZIONALI

Chi sono:

- Camera di Commercio ed Agenzia delle Entrate
- Azienda USL - servizio Spisal
- Direzione Territoriale del Lavoro
- Forze dell'Ordine
- Centro per l'impiego
- INAIL
- Organismi di Certificazione
- Sindacati

Come interagiamo (rispetto alle Funzioni ist):

L'azienda comunica regolarmente alla Camera di Commercio e all'Agenzia delle Entrate tutti i movimenti che riguardano le proprie attività (apertura attività ed unità locali, variazioni, chiusure, autorizzazioni, eccetera...).

L'Azienda USL - servizio Spisal territorialmente competente monitora l'adeguatezza e la rispondenza ai requisiti previsti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente monitora l'adeguatezza e la rispondenza del trattamento dei lavoratori al CCNL e alle normative giuslavoristiche.

Le forze dell'ordine accertano l'eventuale violazione penalistica in materia giuslavoristica e relativa alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Tutte le pratiche relative al personale dipendente dell'Azienda (assunzioni, orari, licenziamenti, etc.) vengono comunicate al Centro per l'Impiego.

All'INAIL sono inoltrate le denunce di infortunio che riguardano i dipendenti.

L'Azienda interagisce con i sindacati garantendo la corretta applicazione di tutte le norme del CCNL e retribuendo le eventuali ore spese dai dipendenti durante le periodiche assemblee sindacali.

Gli organismi di Certificazione e controllo verificano il mantenimento degli standard etici aziendali ed il rispetto dei requisiti di legge.

Come promuoviamo l'iniziativa SA 8000:

- Partecipano al processo decisionale, valutando le prestazioni etiche d'impresa

- Possono verificare le performance in termini di etica d'impresa attraverso la consultazione del Bilancio Sociale SA 8000 (con particolare riferimento alle rappresentanze sindacali e agli Enti di Certificazione Impresa Cogni promuove l'iniziativa invitando a consultare il documento disponibile non line)
- Possono avanzare istanze per approfondire in merito all'applicazione del Sistema di Gestione SA8000 e segnalare opportunità di miglioramento rivolgendosi al SPT
- Possono avanzare istanze attraverso il canale del whistleblowing

I processi di coinvolgimento dei portatori di interessi

Data l'articolazione degli stakeholders rappresentata nel punto precedente e considerando i diversi livelli di coinvolgimento possibili (informazione, consultazione e partecipazione)¹ è necessario porsi l'obiettivo di utilizzare, a regime, un mix di strumenti in relazione alle molteplici finalità comunicative e alle caratteristiche degli interlocutori da raggiungere con la comunicazione.

Facendo riferimento ai tre livelli di coinvolgimento, sceglie in sede di prima applicazione quello dell'informazione utilizzando al meglio gli strumenti di comunicazione via internet in quanto capaci di raggiungere una molteplicità di portatori di interesse garantendo il minor costo per contatto.

I livelli di coinvolgimento dei portatori di interessi sono definiti prendendo come riferimento il Documento dell'OECD Citizens as Partners - Handbook on information, consultation and public participation in policy-making:

- l'informazione è intesa come una relazione ad una via tra Impresa Cogni S.p.A. e gli stakeholders e consiste in misure per diffondere dati e comunicazioni senza che ciò comporti un riscontro attivo dai soggetti interessati.
- la consultazione è una relazione a due vie in cui gli stakeholders forniscono un feedback all'azienda relativamente ai temi che la stessa ha sottoposto alla loro attenzione.
- la partecipazione è una relazione basata su di una partnership (non necessariamente formale) tra Impresa Cogni S.p.A. e gli stakeholders, nella quale tali soggetti

¹ I livelli di coinvolgimento dei portatori di interessi sono definiti prendendo come riferimento il Documento dell'OECD *Citizens as Partners - Handbook on information, consultation and public participation in policy-making*

intervengono attivamente nella definizione del processo di partecipazione e del contenuto dei temi da affrontare.

STAKEHOLDERS INTERNI

- *Consiglio di Amministrazione;*
- *Soci;*
- *Direzione;*
- *Lavoratori;*
- *Rappresentante dei lavoratori;*
- *Dipendenti e collaboratori;*

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la reputazione dell'Azienda;
- migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- facilitare il dialogo aziendale ed il confronto con le Rappresentanze dei lavoratori;
- migliorare il clima aziendale tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

STAKEHOLDERS ESTERNI

- *Strutture associative imprenditoriali;*
- *Fornitori;*
- *Appaltatori*
- *Clienti;*
- *Pubblica Amministrazione ed Enti di Controllo.*

Le aspettative degli Stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000. Infine, tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante il questionario posto in allegato:

- segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;

- segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

Il Bilancio Sociale SA8000 ed il Manuale di Gestione

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Divieto di impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo.

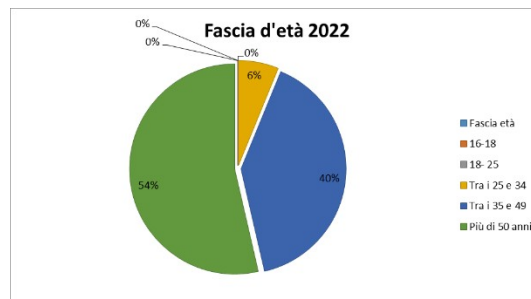
Impresa Cogni S.p.A. non utilizza o dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell'azienda è assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età. Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, l'Impresa Cogni S.p.A. si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirsi nel mondo del lavoro.

Impresa Cogni S.p.A. ha stabilito e mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile ed il programma di rimedio per i minori che dovessero trovarsi nella situazione di dover lavorare. I contenuti di tale documento sono comunicati a tutto il personale e alle parti interessate.

Impresa Cogni S.p.A. non espone giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Di seguito riportiamo la composizione per fasce d'età del personale assunto a tempo indeterminato al 31.12.2022 dell'azienda:

Fascia d'età	Numero dei lavoratori
16-18	0
18-25	0
Tra i 25 e 34	6
Tra i 35 e 49	39
Più di 50 anni	52
TOTALE	97



Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche.

MANUALE DI GESTIONE

La Direzione chiarisce nella politica di responsabilità sociale il divieto di assumere personale al di sotto di 16 anni e garantire che siano attivate procedure e azioni volte ad evitare che siano erroneamente impiegati giovani lavoratori e promuovere il loro recupero se lavoratori.

La Direzione al fine di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

Inoltre, deve indicare, in caso di richiesta di accesso al lavoro da parte di giovani lavoratori, le modalità corrette di accesso al lavoro, suggerendo al giovane lavoratore, o contattando direttamente, le strutture più idonee (es. centri per l'impiego, sindacati ecc.).

Il RE in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA8000 affinché non facciano uso di lavoro infantile e s'impegnino, in forma scritta, al rispetto di questo principio ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Impresa Cogni S.p.A..

Il Responsabile del sistema di responsabilità sociale si impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano ad impiegare giovani lavoratori. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro minorile. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione da parte di Impresa Cogni S.p.A..

EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha predisposto le procedure STANDARD ETICI, ASSUNZIONE PERSONALE ed in particolare l'istruzione Operativa TUTELA DEI MINORI attraverso cui viene monitorato il rispetto di tale requisito e viene regolamentata la modalità di selezione del personale. Le eventuali segnalazioni possono pervenire anche dagli stakeholders secondo le modalità descritte nell'istruzione operativa di WHISTLEBLOWING.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura QUALIFICA DEI FORNITORI, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitoli etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla QUALIFICA DEI FORNITORI e dall'Istruzione Operativa TUTELA DEI MINORI.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIE TTIVO	AZIO NE	TAR GET	IMPATT O SUL SISTEM A DI GESTIO NE	RESPONS ABILITA' \ NUOVE RESPONS ABILITA' DI SISTEMA	RISO RSE \ STR U-MEN TI	TEMPI	MODAL ITA' E RE-SPONS ABILIT A' DI VERIFI CA	RISU LTATI
LAV ORO INFANTILE E MINORILE	L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile - verifica sui fornitori	Prevede re la redazione di una policy aziendale e da sottoporre a tutti i fornitori Effettuare Audit periodici presso i fornitori - appaltatori Predisporre una procedura per il remediation Plan per la tutela dei Minori Coinvolgimento degli stakeholder per eventuali aree a rischio (a seconda dell'indice di criticità rilevato)	attività a attuata Audit subfornitori vedi Indicatori - 4 anno	Revisione procedura PR Approvvi gno con definizione di policy Etica Integrazion e Visita ispettiva presso il fornitore con requisiti SA 8000 revisione: Piano delle verifiche ispettive ai fornitori Rapporto visita ispettiva presso fornitore Questionari o fornitore Integrazion e nuova Istruzione Operativa "Tutela del Minore" Revisione procedura	STP (RdD, RE, RLS-RL) per definizione Ethics Standards RE per verifica e distribuzione documentazioni Programmazion e audit presso fornitori Dir CAPI Commessa	Verifica a policy Piano Audit	Emissione e/o revisione documentazioni - Programmazion e ed effettuazione audit/ somministrazione questionari entro fine anno	Trasmisione questionari fornitori primari - da piano ISO 9001 entro 2022 Verifica effettuazione RE da monitoraggio sui fornitori critici	OBIETTIVO RAGGIUNTO L'OBIE TTIVO VIENE RIPROPOSTO TARGET DICEMBRE 2023
		Definizione Politica Aziendale	attività a attuata	Revisione Politica Qualità e d eventuale definizione politica integrata	Direzione	Funzioni di Sistema - Distribuzione documentale	Programmazion e ed effettuazione audit\ somministrazione questionari - entro fine anno	Verifica audit interno	OBIETTIVO RAGGIUNTO L'OBIE TTIVO VIENE RIPROPOSTO TARGET DICEMBRE 2022

L'OBIE TTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
LAVORO INFANTILE E MINORILE	L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile - verifica sui fornitori	N° di addetti minorenni in azienda	0	RE Ufficio Personale Acquisti	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Allo stato attuale, il dato non rileva casi di impiego di lavoro minorile, né sul cantiere né rispetto al personale di diretta dipendenza di Cogni.

Per quanto riguarda il dato del Personale allo stato attuale si rileva una fascia di personale predominante di fascia degli over 50, conseguente all'invecchiamento della popolazione lavorativa

Per quanto attiene la fascia di età tra i 24 e i 34 anni non si ha riscontro di un incremento e rimane senza personale la fascia 18-25 anni, già in passato poco rappresentata, conseguenza dell'alto indice di professionalità e dell'invecchiamento del personale in Ditta.

Il piano delle assunzioni prevede che in nuovo personale venga assunto nella fascia di età più giovani.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto.

Impresa Cogni S.p.A. in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare depositi o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda. Il personale, al momento dell'assunzione viene informato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga. Presso le sedi aziendali non si ricorre a personale addetto alla vigilanza, fatta eccezione per istituti di vigilanza esterna che tutelano la proprietà aziendale e che ricorrono solo in caso di attivazione della procedura-dispositivo "uomo a terra".

Presso Impresa Cogni S.p.A. non lavorano detenuti in regime di Lavoro esterno (art. 21 O.P.).

Impresa Cogni S.p.A. organizza, inoltre, periodicamente delle riunioni con il personale per mantenerlo informato sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda.

Impresa Cogni S.p.A. registra le ore di lavoro attraverso i giornalieri. Tali registrazioni sono archiviate dal PER.

TURN OVER DEL PERSONALE 01/01/2022 – 31/12/2022

Anno	Periodo campione	Tipologia	Entrate	Uscite
2022	01/01 - 31/12	Determinato	8	7
		Indeterminato	8	13

MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* ha chiarito nella politica di responsabilità sociale che si astiene dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato².

La *Direzione* al fine di dare garanzia che Impresa Cogni S.p.A. non ricorre a qualsiasi forma di lavoro obbligato si astiene, all'atto dell'assunzione, dal richiedere al personale di lasciare depositi e/o documenti d'identità originali. Nel caso in cui i documenti venissero custoditi per attività amministrative e relative alla gestione del personale viene comunque garantita attraverso apposita registrazione la consegna e riconsegna dello stesso.

La *Direzione* assicura inoltre:

- la libertà di andarsene alla fine del turno di lavoro, secondo quanto stabilito dal CCNL;
- una chiara diffusione dell'informazione delle regole aziendali e delle modalità di recesso dal contratto di lavoro (in particolare: libertà dei lavoratori di licenziarsi quando lo desiderano e conoscenza della modalità di erogazione dell'ultima retribuzione).

La *Direzione* in caso di difformità al requisito in oggetto dispone immediate azioni correttive volte a garantire il divieto a ricorrere a qualunque forma, certa o potenziale, di lavoro obbligato esercitato dall'azienda stessa o da consulenti esterni e fornitori in genere. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi RAPPORTO DI AZIONE CORRETTIVA) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese (vedi LISTA DELLE AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE). Al fine di avere riscontro di tali non conformità anche da stakeholders esterni o attraverso forma anonima l'azienda ha predisposto la procedura WHISTLEBLOWING (allegata al presente documento).

Il *RE* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti e Ufficio Qualità deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA8000 affinché non facciano uso di lavoro obbligato e s'impegnino in forma scritta al rispetto di questo principio, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Impresa Cogni S.p.A..

Il *Direttore Generale* supportato da Impresa Cogni S.p.A. si impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento,

² Lavoro obbligato: vedi definizione alla pagina n. 5 della Norma SA8000:2008 (traduzione C.I.S.E.)

si trovano ad usufruire di lavoro obbligato. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) e/o delle visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbia rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione periodica da parte di Impresa Cogni S.p.A..

EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha predisposto le procedure STANDARD ETICI, ASSUNZIONE PERSONALE ed in particolare l'istruzione Operativa TUTELA DEI MINORI attraverso cui viene monitorato il rispetto di tale requisito. Le eventuali segnalazioni possono pervenire anche dagli stakeholders secondo le modalità descritte nell'istruzione operativa di WHISTLEBLOWING.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura QUALIFICA DEI FORNITORI, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitolati etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla QUALIFICA DEI FORNITORI e dall'Istruzione Operativa TUTELA DEI MINORI.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET	IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE	RESPONSABILITA' NUOVE RESPONSABILITA' DI SISTEMA	RISORSE \ STRUMENTI	TEMPI	MODALITA' E RESPONSABILITA' DI VERIFICA	RISULTATI
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	L'azienda non deve avvalersi di lavoro forzato e obbligato	Revisione Politica Qualità e d'eventuale definizione e politica integrata Definizione e procedura presa in carico documentazione d'identità lavoratori Definizione e procedura verifica periodica permesso	Attività attuata Audit fornitori 2 cantieri anno	Integrazione verifiche ispettive per Fornitori	Per Risorse Interne: PER Per Fornitori: UTC	Per Risorse Interne: predisposizione modulistica	Fine anno	Verifica Audit Interno	OBIETTIVO RAGGIUNTO L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO TARGET DICEMBRE 2023

		di soggiorno \ diritto al lavoro per cittadini extracomunitari					
--	--	--	--	--	--	--	--

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	L'azienda non deve avvalersi di lavoro forzato e obbligato	Numero di segnalazioni Interne - whistleblowing - analisi di clima	0	RE	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Allo stato attuale non si riscontrano criticità rispetto al requisito specifico. Anche rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità significative.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

Impresa Cogni S.p.A. tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo a tutti i relativi rischi, garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

L'azienda ha nominato un Delegato della Sicurezza che sia responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella norma, nonché un Responsabile per la sicurezza dei lavoratori.

Tutto il personale dell'azienda riceve una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. L'azienda ha stabilito sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale (come risulta dalla valutazione dei rischi ai sensi dall'art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 e successive modifiche).

Impresa Cogni S.p.A. garantisce, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni puliti ed accesso ad acqua potabile.

Di seguito si riepilogano gli indici per l'anno 2021:

N.	ARGOMENTO	OBIETTIVO/MISURA DA REALIZZARE	ULTIMO CONTROLLO	RISULTATO ANNO 2022
1.	INFORTUNI	I.G. (Indice di Gravità)	31.12.2022	IG ANNO 2022 =0,77 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
2.	INFORTUNI	I.F. (Indice di Frequenza)	31.12.2021	IF ANNO 2021 = 34,34 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO

MANUALE DI GESTIONE

Impresa Cogni S.p.A. ha ritenuto essenziale dotarsi di un Sistema di Gestione Integrato che vuole essere conforme ai requisiti della norme UNI EN ISO 14001:2015 – UNI EN ISO 50001:2018 – ISO 45001:2018 – SA8000:2014 (Approccio Sistemico alla Gestione) per meglio rapportarsi con i propri clienti e per meglio esprimere il proprio potenziale produttivo, fornendo ai propri dipendenti il miglior ambiente di lavoro sia in termini di sicurezza che di organizzazione del tempo e delle mansioni (Coinvolgimento del Personale) che di rispetto nei principi di etica e di rispetto del lavoratore.

La *Direzione* chiarisce nella politica di responsabilità sociale che viene garantito il rispetto delle normative, nazionali ed internazionali, vigenti sul tema della salute e della sicurezza dei lavoratori e l'attivazione di procedure e azioni volte ad assicurare che nessun dipendente o collaboratore sia erroneamente impiegato in situazioni, attuali o potenziali, pericolose, rischiose o nocive per la salute.

Il Responsabile della Salute e delle Sicurezza dei Lavoratori (RSPP) il SIC e il RE al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge vigenti deve, non solo, ma in particolare:

- assicurare l'elezione di un Rappresentante per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, attuando azioni di prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza ad esso;
- assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare, adeguata e documentata in materia di salute e sicurezza. Il personale deve quindi conoscere le nozioni di pronto soccorso e l'ubicazione delle cassette di pronto soccorso nonché le uscite e gli interruttori di sicurezza;
- predisporre criteri per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza, incluse le situazioni di emergenza;
- garantire servizi igienici puliti, accesso all'acqua potabile e strutture igieniche per la conservazione degli alimenti;

- assicurare che sia predisposto un sistema disciplinare per chi non rispetti le regole a tutela della salute e della sicurezza;
- assicurare che siano disponibili rapporti di test volti a verificare l'esistenza di sostanze tossiche nell'ambiente di lavoro, qualora necessario.

Il *S/C* con il supporto del RE in caso di difformità dispone immediate azioni correttive volte a garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi P5 AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *S/C* congiuntamente al RE deve sensibilizzare i fornitori al rispetto dalla norma SA8000 ISO 45001 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Impresa Cogni S.p.A..

Il SIC congiuntamente al RE si impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione mensile da parte di Impresa Cogni S.p.A.

EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha adottato il Sistema di Gestione della Sicurezza ISO 45001:2018 a cui si rimanda integralmente.

Per quanto attiene l'integrazione tra il Sistema ISO 45001 e il Sistema SA 8000, l'azienda ha predisposto il Sistema di Gestione ISO 45001 in cui sono indicati i requisiti di conformità in materia di salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro. Le eventuali segnalazioni possono pervenire anche dagli stakeholders secondo le modalità descritte nell'istruzione WHISTLEBLOWING.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura QUALIFICA DEI FORNITORI, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitolati etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla QUALIFICA DEI FORNITORI e dall'Istruzione Operativa TUTELA DEI MINORI.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET	IMPATTO	RESPONSABILITÀ \ NUOVE RESPONSABILITÀ DI SISTEMA	RISORSE \ STRUMENTI	TEMPI	MODALITÀ E RE-SPONSABILITÀ DI VERIFICA	RISULTATI
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	Riferire a Piano di miglioramento DVR – ISO 45001								

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	L'azienda deve implementare, mantenere e migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni	N° di infortuni	0	RSPP SIC	Annuale	6
		IG	±10%			0,77 %
		IF	±10%			34,34%
		N° malattie professionali	0		0	

ANALISI DEL DATO

Il dato relativo alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro risente di un alto indice di performance rispetto agli indici di misurazione infortunistici, rispetto all'anno precedente non si riscontra tuttavia un peggioramento significativo delle performance. Per ulteriori dettagli si veda Riesame della Direzione SSLL – ISO 45001.

L'Azienda si pone come obiettivo gli 0 infortuni sul lavoro; pertanto, rispetto a questo target l'obiettivo non è stato raggiunto nel corso del 2020 né con i dati ad oggi disponibili nel corso del 2021.

Nel corso del 2021 il dato prestazionale rilevato, infatti, riscontra 4 casi di infortunio

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Impresa Cogni S.p.A. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

L'azienda ha inteso rafforzare questa posizione anche attraverso la nomina formale dei rappresentanti SA8000 della direzione e dei lavoratori oltre ai responsabili dei lavoratori per sede, i quali dovrebbero favorire il confronto fra le parti in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni dell'azienda.

La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc.

Attualmente presso l'azienda Impresa Cogni S.p.A. vi sono lavoratori iscritti ad organizzazioni sindacali, tali organi sono rappresentati allo stato attuale da un'unica sigla sindacale.

L'azienda, comunque, garantisce che i rappresentanti sindacali non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

Tutti i contratti di lavoro applicati dall'azienda richiamano il CCNL del settore "Industria Edile".

Con l'implementazione del Sistema di Gestione SA 8000 l'azienda si ha previsto di registrare attraverso apposita modulistica le ore di permesso sindacale e le richieste di permesso assemblea, qualora venissero richieste.

MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge vigenti:

- assicura il diritto dei lavoratori alla libera associazione e alla contrattazione collettiva;
- organizza azioni volte a favorire l'esercizio di tale diritto qualora limitato dalla legge vigente;
- garantisce che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul luogo di lavoro e che possano comunicare con i propri associati;
- documenta le modalità di gestione delle rivendicazioni sindacali, scioperi o vertenze sindacali;
- assicura la nomina del Rappresentante SA8000 per i lavoratori attraverso un accordo con le associazioni sindacali esistenti.

La Direzione in caso di difformità al requisito in oggetto dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il RE in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia di libertà di associazione e di contrattazione collettiva dei lavoratori e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Impresa Cogni S.p.A..

Il RE si impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al

requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione mensile da parte di Impresa Cogni S.p.A..

EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha predisposto le procedure STANDARD ETICI, ASSUNZIONE PERSONALE ed in particolare l'istruzione WHISTLEBLOWING per segnalare eventuali anomalie sia in forma palese che in forma anonima.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura QUALIFICA DEI FORNITORI, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitolati etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla QUALIFICA DEI FORNITORI e dall'Istruzione Operativa TUTELA DEI MINORI.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET	IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE	RESPONSABILITA' \ NUOVE RESPONSABILITA' DI SISTEMA	RISORSE \ STRUMENTI	TEMPI	MODALITA' E RESPONSABILITA' DI VERIFICA	RISULTATI
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Migliorare la rappresentanza dei lavoratori livello aziendale	Promozione istituzione organo di rappresentanza ai fini dello Standard SA8000 Integrazione Nomina RLS -con funzione di SPT Attuazione e riunione periodica SPT - condivisione target e Sistema di Gestione	attività attuate vedi indicatori	Integrazione Nomina RLS -RSU con funzione di SPT	DIRRE PER RSGS	Comunicazione interna -registrazione comunicazione interna-esposizione comunicazione in bacheca	Riunioni SPT	Verifica Atto di Nomina Prima riunione Riesame della Direzione.	OBIETTIVO RAGGIUNTO L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO TARGET DICEMBRE 2023

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Migliorare la contrattazione collettiva a livello aziendale	Ridurre o mantenere il n° Ore di sciopero	10 pro-capite	RE Ufficio Personale	Annuale	0
		Ridurre il numero di contenziosi	3	RE Ufficio Personale	Annuale	0
		N° di iscritti al sindacato	Non è fissato nessun traguardo. L'azienda non pone ostacoli alla libertà dei lavoratori di aderire ad OO.SS. Si esegue solo il monitoraggio dell'indicatore	RE Ufficio Personale	Annuale	0
		Ore di assemblee sindacali retribuite	+10	RE Ufficio Personale	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Nel corso del 2022 non sono emerse rimostranze.

Il numero di ore dedicate ad assemblee sindacali e permessi è stato 0.

Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità. Rispetto alle evidenze documentali i principali fornitori rilevano una sostanziale conformità.

DISCRIMINAZIONE

Impresa Cogni S.p.A., in ottemperanza alla legislazione vigente, non attua o dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Il personale di Impresa Cogni S.p.A. è assunto attraverso colloqui effettuati dalla Direzione con la collaborazione dei responsabili di Funzione interessati. Il colloquio consiste nella verifica del possesso dei requisiti minimi stabiliti per la funzione in oggetto e delle precedenti esperienze lavorative.

Impresa Cogni S.p.A. non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale,

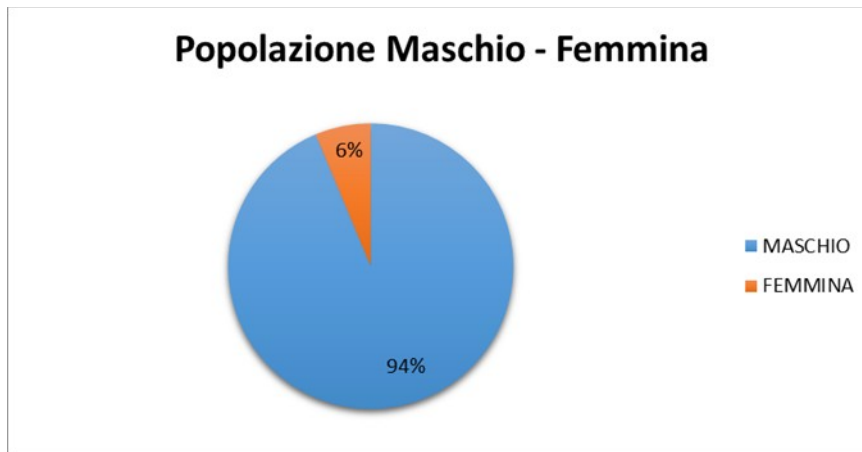
religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Impresa Cogni S.p.A. non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Nella tabella seguente è riportata la composizione, in valore assoluto, degli addetti maschili e femminili dell'azienda.

MASCHIO	115
FEMMINA	7

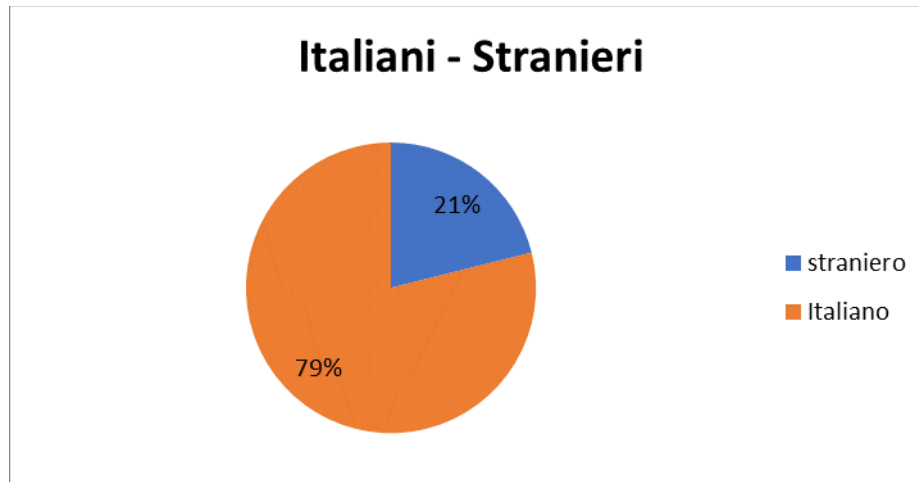
Di seguito, il grafico relativo alla composizione dei lavoratori:



Nella tabella seguente è riportata la composizione, in valore assoluto, degli addetti italiani e stranieri dell'azienda.

ITALIANI	95
STRANIERI	27

Di seguito, il grafico relativo alla nazionalità dei lavoratori:



Tutti i dipendenti di Impresa Cogni S.p.A. sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* impone il divieto di attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nei percorsi di carriera, nel licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge:

- assicura che non siano attuate discriminazioni di alcun tipo verso i lavoratori (siano essi in sede che a domicilio) come stabili nella politica di responsabilità sociale e come imposto dalla norma SA8000 nonché dalle leggi vigenti, nazionali ed internazionali;
- assicura che non vi siano interferenze con il diritto del personale di seguire principi o pratiche e soddisfare, quindi, esigenze ad esse connesse;
- evita e fa evitare comportamenti, gesti, linguaggi o contatto fisico che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- documenta chiaramente le modalità di gestione di situazioni, attuali o potenziali, di discriminazione;
- documenta chiaramente le modalità con cui i lavoratori possono porgere reclami in modo anonimo o comunque senza conseguenze negative sul lavoratore stesso (scheda di segnalazione);
- documenta chiaramente le modalità con cui intraprendere azioni adeguate a fronte di segnalazioni avanzate dai lavoratori.

La *Direzione* in caso di difformità dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *Responsabile Etico* in collaborazione con il Responsabile Qualità e l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti affinché siano evitate situazioni di discriminazione e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Impresa Cogni S.p.A..

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* si impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione mensile da parte di Impresa Cogni S.p.A..

EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha predisposto le procedure STANDARD ETICI, ASSUNZIONE PERSONALE ed in particolare l'istruzione WHISTLEBLOWING per segnalare eventuali anomalie sia in forma palese che in forma anonima.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura QUALIFICA DEI FORNITORI, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitoli etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla QUALIFICA DEI FORNITORI e dall'Istruzione Operativa TUTELA DEI MINORI.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET	IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE	RESPONSABILITA' \ NUOVE RESPONSABILITA' DI SISTEMA	RISORSE \ STRUMENTI	TEMPI	MODALITA' E RESPONSABILITA' DI VERIFICA	RISULTATI
-------------	-----------	--------	--------	---------------------------------	--	---------------------	-------	---	-----------

DISCRIMINAZIONE	Porre maggiore attenzione al tema delle discriminazioni pari opportunità pur tenendo conto della natura di attività di IMPRESA COGNI S.P.A..	Predisposizione e pubblicazione su sito internet procedure di whistleblowing - Predisposizione Politica Integrata Aziendale e Attuazione di Giornate Incontro sui temi etici	attività attuata	Revisione procedura reclami-nc	RE RSGS	Riunioni SPT sulla procedura di whistleblowing	per Piani formativi per riunioni SPT -	Verifica pubblicazione Verifica effettuazione formazione - informazioni e sui temi dell'etica aziendale al personale	OBIETTIVO RAGGIUNTO L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO TARGET DICEMBRE 2023
------------------------	--	--	------------------	--------------------------------	---------	--	--	--	--

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
DISCRIMINAZIONE	Porre maggiore attenzione al tema della discriminazione pari opportunità pur tenendo conto della natura di attività di IMPRESA COGNI S.P.A.	Numero di segnalazioni Interne-whistleblower - analisi di clima	<2	RE Ufficio Personale	Annuale	0
		Composizione organico stranieri/totale lavoratori*100	10%	RE Ufficio Personale	Annuale	21%
		Composizione organico donne /totale lavoratori*100	3%	RE Ufficio Personale	Annuale	6%

ANALISI DEL DATO

Dall'analisi del dato si riscontra che i primi livelli aziendali sono principalmente rappresentati da popolazione lavorativa di sesso maschile. Tutti le lavoratrici sono rappresentate da cittadini con la cittadinanza italiana. Vi è un solo caso di assunzione a tempo determinato di una impiegata amministrativa, in fascia di età tra il 25 e i 34 anni avvenuto nel corso del 2020 e cessato il 31.01.2021. La quota di lavoratrici donne risulta in linea con quella del settore di appartenenza. Tutti i dipendenti della IMPRESA COGNI S.P.A. sono a conoscenza della

possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità. Rispetto alle evidenze documentali i principali fornitori rilevano come atteso una rappresentazione variegata in funzione della diversa tipologia di servizio o processo produttivo di riferimento. Non si hanno casi, rispetto ai fornitori ancora in carico, di episodi apparenti e noti in termini di discriminazione sessuale.

La quota di cittadini stranieri aumenta lievemente rispetto al passato.

È da segnalare tuttavia che si riscontra un'alta incidenza di cittadini italiani acquisiti, di origine straniera tra il totale della cittadinanza rilevata. Tali cittadini rappresentano in massima parte lavoratori "stagionali storici" di COGNI SPA. Si rileva una tendenza al consolidamento del rapporto di lavoro man mano che incrementa la fascia di età e il livello di specializzazione del lavoratore, a riprova che la posizione contrattuale non risulta compromessa o condizionata dalla provenienza del lavoratore stesso.

Rispetto alla popolazione straniera, la provenienza si rileva composita sia per fascia d'età che per provenienza.

Tutti i dipendenti della COGNI SPA sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al RE e al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione

Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità. Rispetto alle evidenze documentali i principali fornitori rilevano come atteso una rappresentazione variegata in funzione della diversa tipologia di servizio o processo produttivo di riferimento. Nella indagine campionaria, la quota di impiego straniero risulta rappresentata. Non si hanno casi, rispetto ai fornitori ancora in carico, di episodi apparenti e noti in termini di discriminazione etnica.

PROCEDURE DISCIPLINARI

Impresa Cogni S.p.A., in ottemperanza alla legislazione vigente, non utilizza o da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'azienda applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

Nel corso del 2022 non ci sono stati provvedimenti disciplinari.

Tutti i dipendenti di Impresa Cogni S.p.A. sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Procedure Disciplinari.

MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* deve chiarire nella politica di responsabilità sociale il rispetto della Convenzione ILO 29 relativamente al divieto di coercizione fisica o verbale e alle punizioni corporali.

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge nazionali e internazionali vigenti:

- garantisce che non vengano applicate, o dato sostegno, a pratiche disciplinari sotto forma di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;
- distribuisce e rende visibili in bacheche il CCNL e lo Statuto dei lavoratori affinché tutti possano prendere visione di quanto previsto dalla legge in materia di procedure disciplinari.

La *Direzione* in caso di difformità dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme nazionali e internazionali vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti affinché non vengano applicate o sostenute procedure disciplinari che prevedano l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale. Il responsabile deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Impresa Cogni S.p.A..

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* si impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione da parte di Impresa Cogni S.p.A..

EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha predisposto le procedure STANDARD ETICI, ASSUNZIONE PERSONALE ed in particolare l'istruzione WHISTLEBLOWING per segnalare eventuali anomalie sia in forma palese sia in forma anonima.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura QUALIFICA DEI FORNITORI, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitolati etici dei fornitori

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET	IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE	RESPONSABILITA' \ NUOVE RESPONSABILITA' DI SISTEMA	RISORSE \ STRUMENTI	TEMPI	MODALITA' E RESPONSABILITA' DI VERIFICA	RISULTATI
PROCEDURE DISCIPLINARI	Ridurre o mantenere il numero di pratiche Disciplinari	Prevedere tavoli di lavoro per la sensibilizzazione del personale e per far acquisire consapevolezza sulla responsabilità disciplinare del lavoratore			AD PER RL				OBIETTIVO RAGGIUNTO L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO TARGET DICEMBRE 2023

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
PROCEDURE	Ridurre il numero di pratiche	N° di pratiche	3	SPT	Annuale	0

DISCIPLINARI	disciplinari	sanzioni applicate				
		N° di pratiche per tipologia di sanzione - amm. Scritte	5	SPT	Annuale	0
		N° di pratiche per tipologia - amm. Verbali	5	SPT	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Nessun dato da rilevare

ORARIO DI LAVORO

Impresa Cogni S.p.A. rispetta le leggi e gli standard previsti sull'orario di lavoro.

L'orario di lavoro impiegatizio è in fascia oraria 8.30-12.30 ---14.30-18.30. I part time coprono in genere la fascia oraria della mattina. Gli operai effettuano attività lavorativa in orario definito da piano di cantiere. Non sono presenti cantieri notturni. Per i tecnici è prevista una compensazione della contribuzione oraria rispetto alla reperibilità.

I giorni di chiusura degli uffici sono il sabato e la domenica ed altre festività. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori per tramite delle loro rappresentanze sindacali ove presenti, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi, che viene richiesta a tutto il personale.

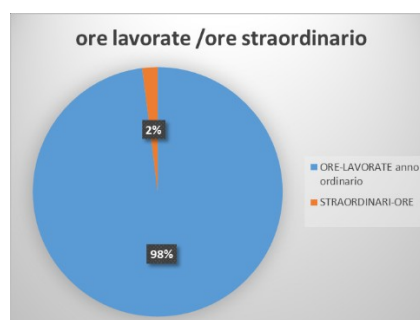
Le ferie sono programmate annualmente sulle quattro settimane e comunicate dai dipendenti all'ufficio personale. Il piano ferie è approvato dal Direttore Generale.

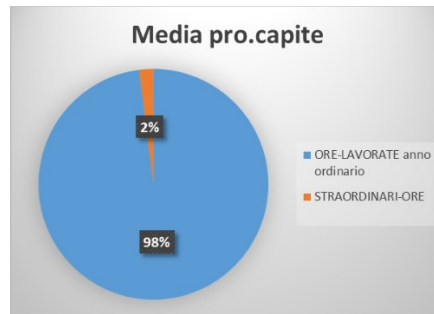
Le ulteriori richieste di ferie dei singoli sono presentate ai responsabili dei reparti/funzioni, che provvedono a farle autorizzare, in base alle esigenze aziendali e del restante personale, dal datore di lavoro, riconsegnando parte del modulo controfirmato, come prova dell'approvazione stessa

L'azienda con l'implementazione del sistema di gestione SA8000 ha implementato un sistema per tenere costantemente monitorato e a ridurre nel limite del possibile il monte ore straordinari e il numero di giorni di ferie arretrate al fine di avere sempre dati conformi.

I dati sono riassunti nella tabella ed i grafici a seguire:

	ORDINARIO	STRAORDINARIO
TOT ore	172920,5	3500,5
MEDIA pro capite Ore lavorate	1417,38	28,69





Ad oggi l'attività lavorativa che ha presupposto l'impiego di straordinario è sostanzialmente tenuta sotto controllo. Tale dato è stato sostanzialmente ottenuto attraverso un diretto coinvolgimento della leadership aziendale rispetto agli obiettivi di social accountability, una politica assuntiva e di stabilizzazione del personale in carico, ed una oculata ed attenta gestione del tempo e delle risorse da parte dei responsabili di Area e dell'Ufficio Personale.

Tutti i dipendenti di Impresa Cogni S.p.A. sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* deve chiarire nella politica di responsabilità sociale il rispetto delle norme nazionali e internazionali in materia.

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge vigenti deve:

- assicurare che il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali;
- assicurare che il lavoro straordinario non superi le 8 ore settimanali e le complessive 250 ore annuali da normativa nazionale;
- promuovere un adeguamento del monte ore annuale alle 80 ore contrattuali di straordinario;
- garantire almeno 1 giorno di riposo settimanale;
- assicurare che vengano predisposte adeguate documentazioni e registrazioni che provino l'estensione del periodo regolare di lavoro dovuta a motivi straordinari e quindi a circostanze economiche eccezionali e di breve termine;
- assicurare la volontarietà del lavoro straordinario o comunque che venga richiesto dall'azienda alla collettività dei lavoratori.

La *Direzione* in caso di difformità dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto della norma SA8000 e delle norme nazionali e internazionali vigenti affinché siano evitate situazioni non conformi rispetto a quanto stabilito dal CCNL del settore di appartenenza e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Impresa Cogni S.p.A..

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* si impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione da parte di Impresa Cogni S.p.A..

EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha predisposto la procedura le procedure STANDARD ETICI, ASSUNZIONE PERSONALE ed in particolare l'istruzione WHISTLEBLOWING per segnalare eventuali anomalie sia in forma palese che in forma anonima.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura QUALIFICA DEI FORNITORI, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitolati etici dei fornitori.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIE TIVO	AZIO NE	TAR GET	IMPA TTO SUL SISTE MA DI GEST IONE	RESPONS ABILITA' NUOVE RESPONS ABILITA' DI SISTEMA	RISORS E \ STRU- MENTI	TEMPI	MODALI TA' E RE- SPONSA BILITA' DI VERIFIC A	RISU LTATI
ORA RIO DI LAV ORO	Migliorar e l'efficien za dell'orari o lavorativ o, riducend o al minimo indispensabile le ore	Definire un piano di monitoraggio carico di lavoro straordinario finalizzato a tenere sotto controllo il	riduzi one carico vedi indi- catori		PER	Promozion e selezio- ne personale Razionaliz zazione carico di lavoro su ciclo di lavoro straordinario Inseriment o nuove risorse	entro dicembr e - piano adegua mento carico di Lavoro	Monitoraggi o registra- zione orario di lavoro	OBIETTI VO RAGGIU NTO L'OBIET TIVO VIENE RIPROP OSTO TARGET DICEMB RE 2023

	di straordinari	rispetto dell'orario di lavoro contrattuale				
--	-----------------	---	--	--	--	--

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
ORARIO DI LAVORO	Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinario	Ore straordinario - anno	Straordinari: 250 ore anno 8 ore settimanali	PER	analisi mensile del trend annuale	Indicatore parzialmente raggiunto Dato medio straordinario 28,69 In decrescita rispetto all'anno precedente Una persona eccede le 250 ore

ANALISI DEL DATO

Dal dato di rappresentazione della ripartizione mensile dei lavoratori solo uno eccede le ore di straordinario previste da CCNL pari a 250 ore che è anche l'unico ad aver superato le 200 ore.

Aspetto nel limite delle indicazioni ILO e nettamente al di sotto delle 250 ore annue e della normativa di riferimento attiene l'incidenza del dato relativo alle ore di straordinario e di lavoro ordinario ad eccezione dell'unica persona che ha sfiorato.

Di fatto si riscontrano solo 11 casi di lavoratori eccedenti le 100 ore, quasi esclusivamente rappresentati da Operai specializzati che proprio a causa del proprio apporto specialistico possono trovarsi in condizioni contingenti a svolgere lavoro straordinario.

Di queste, tutte e 11 persone sono assunte a tempo determinato.

Tutto il personale che ha effettuato ore di straordinario è assunto in full time.

In ogni caso non si ha evidenza di situazioni di criticità.

RETRIBUZIONE

Impresa Cogni S.p.A. corrisponde ai lavoratori una retribuzione in grado di garantire al lavoratore un reddito aggiuntivo oltre la soddisfazione delle necessità fondamentali.

Le buste paga indicano la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge etc.

I contratti di lavoro debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga sono archiviati rispettivamente presso il Consulente del lavoro e il Commercialista. La modalità di

pagamento degli stipendi è quella del pagamento tramite bonifico, in quanto i lavoratori hanno scelto per comodità tale modalità di pagamento. L'azienda garantisce che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori.

Impresa Cogni S.p.A. garantisce che non vengano stipulati accordi contrattuali di “sola manodopera” e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale. Il grafico sottostante riguarda la tipologia contrattuale dei vari addetti.

Tutti i dipendenti di Impresa Cogni S.p.A. sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* garantisce che venga elargito un livello di retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL, in grado di assicurare una vita dignitosa e senza che venga attuata alcuna forma di discriminazione in tal senso nei confronti dei lavoratori.

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge:

- garantisce il rispetto dei minimi retributivi legali e in grado di soddisfare i bisogni primari;
- garantisce la chiarezza delle voci presenti nella busta paga e la disponibilità a dare spiegazioni al lavoratore per la loro interpretazione, quando richiesto;
- garantisce che la busta paga venga elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella forma più conveniente per i lavoratori (nelle modalità previste dalla vigente normativa);
- assicura che non venga fatto un uso del lavoro atipico al di fuori dei limiti previsti dalla legge in materia e con l'intenzione di non regolarizzare la posizione retributiva del lavoratore;
- assicura che non vengano applicati schemi di falso apprendistato.

La *Direzione* in caso di difformità dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme nazionali e internazionali vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti affinché venga elargita una retribuzione rispettosa del CCNL del

settore di appartenenza e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Impresa Cogni S.p.A..

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* si impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione periodica da parte di Impresa Cogni S.p.A..

EVIDENZE DOCUMENTALI

Il dato retributivo è nettamente al di sopra della soglia di sopravvivenza

OBIETTIVI

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET	IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE	RESPONSABILITÀ \ NUOVE RESPONSABILITÀ DI SISTEMA	RISORSE \ STRUMENTI	TEMPI	MODALITÀ E RESPONSABILITÀ DI VERIFICA	RISULTATI
RETRIBUZIONE	Tutelare la parità di salario e in tal senso l'assenza discriminazione	Incrementare le forme contrattuali di stabilità del lavoro, riconvertendo i contratti a tempo indeterminato in tempo determinato	Riduzione del tempo determinato	Max 40% determinato	PER	MONITORAGGIO FORME CONTRATTUALI	entro dicembre - piano adeguamento carico di Lavoro	Monitoraggio registrazioni orario di lavoro	OBIETTIVO RAGGIUNTO L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO TARGET DICEMBRE 2023

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
---------------------------	-----------	-----------------------------------	--------	---------------------------------	---------------------------	-------------------------

RETRIBUZIONI	Mantenimento indice retributivo al di sopra del basic need wage	stipendio base / basic need wage	>100%	Ufficio Amministrativo	Annuale	Paga oraria minima lorda 212,5% Salario minimo lordo 242,7%
---------------------	---	----------------------------------	-------	------------------------	---------	--

ANALISI DEL DATO

Per quel che riguarda la retribuzione media per qualifica il livello è superiore alla soglia di povertà prevista a livello nazionale del basic need wage sia per il lavoro full-time che per il lavoro part-time, per qualsiasi tipologia di qualifica.

Dati Istat 2020 Basic need wage (Soglia di povertà) Italia del Nord – Centro area metropolitana riferimento.

CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

La COGNI SPA ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori/subappaltatori (e dove opportuno dei subfornitori) sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000. Fra i fornitori della COGNI SPA non sono presenti lavoratori a domicilio. La COGNI SPA dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei Fornitori. Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungere la piena conformità alla SA8000 di tutta la catena di fornitura. Il cammino è già iniziato con la richiesta di impegno al rispetto della SA8000 e l'invio di un questionario informativo appositamente definito a tutti i fornitori che sono anche stati catalogati per localizzazione e tipologia di attività. Fra i fornitori nessuno è stato ritenuto critico, dato che non utilizziamo fornitori che lavorano con o utilizzano prodotti provenienti da ditte di paesi "a rischio". In seguito ad una prima indagine effettuata tramite invio di questionari, ad oggi non si hanno ancora significativi dati di ritorno. In prima implementazione si è condotta attività ispettiva solo sugli appaltatori.

COGNI SPA ha attivato un monitoraggio dei fornitori al fine di garantire la loro rispondenza alla SA8000 in sede di audit di cantiere

Per ulteriori dettagli si rimanda alle procedure del Sistema di Social Accountability

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Allo stato attuale data la recente implementazione del Sistema di Gestione accreditato SAAS risulta ancora in fase di ultimazione la valutazione dei fornitori – appaltatori.

I fornitori ad oggi valutati sono data la recente implementazione, ancora in fase di valutazione, attengono prettamente i monitoraggi eseguiti presso i cantieri.

Si ritiene di interesse migliorare il livello controllo sui fornitori andando a sollecitare il ritorno dei documenti da tutti i fornitori coinvolti.

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	TARGET	IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE	RESPONSABILITA' \ NUOVE RESPONSABILITA' DI SISTEMA	RISORSE \ STRUMENTI	TEMPI	MODALITA' E RESPONSABILITA' DI VERIFICA	RISULTATI
CONTROLLO DEI FORNITORI	Definire un piano di monitoraggio per effettuazione visite presso i fornitori ritenuti critici	Predisposizione questionario di valutazione e rispetto standards ethics dei fornitori Definizione e piano di audit sulla base delle criticità rilevate Predisposizione procedura verifica terza parte Definire uno standard etico per i cittadini extra UE	4 fornitori auditati anno		SPT RE Auditor SA8000 ACQ	MONITORAGGIO FORME CONTRATTUALI			Obiettivo raggiunto e riproposto sul 2023.

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2022
CONTROLLO DEI FORNITORI	Definire un piano di monitoraggio per effettuazione visite presso i fornitori ritenuti critici	Numero sopralluoghi/anno	4	auditor incaricato (generalmente RQ), RE	Annuale	Obiettivo raggiunto

ANALISI DEL DATO

Essendo il sistema di gestione di recente implementazione allo stato attuale non si evidenzia trend né di spetti critici che necessitano di essere approfonditi.

SISTEMA DI GESTIONE

Politica

La Direzione ha definito una Politica e un Codice Etico per la Responsabilità Sociale che contengono:

- l'impegno a soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000;
- l'impegno a soddisfare la legge nazionale o altra legge applicabile, gli strumenti internazionali e la loro interpretazione e gli altri impegni o accordi che Impresa Cogni S.p.A. sottoscrive;
- l'impegno al miglioramento continuo.

Il documento contenente la Politica per la Responsabilità Sociale è presente in questo Manuale - Bilancio Sociale è stato diffuso, reso comprensibile ed accessibile a tutto il personale, inclusi i funzionari, i dirigenti ed ogni altra persona che rappresenti la Società in qualunque altro modo.

Le modalità operative di tali attività di comunicazione e di distribuzione sono descritte ed approfondite nei seguenti documenti di riferimento:

COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO

RICEZIONE DOCUMENTI ORIGINALI

DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO

Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori SA8000

Impresa Cogni S.p.A. ha nominato nella figura del Direttore Generale il Rappresentante della Direzione che, indipendentemente da altre responsabilità, assicura il rispetto dei requisiti del presente standard. Tale figura è supportata dal Responsabile Etico.

Impresa Cogni S.p.A. riconosce che il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro è punto fondamentale della responsabilità sociale e assicura che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza per facilitare la comunicazione con la direzione nelle materie legate a SA8000.

Impresa Cogni S.p.A. prevede che il personale non dirigente, volontariamente, scelga un rappresentante all'interno del proprio gruppo per favorire la comunicazione con la Direzione su questioni legate all'etica del lavoro ed alla norma SA8000 (per un maggiore grado di dettaglio, si rimanda al paragrafo "Definizione delle Responsabilità").

Le modalità operative relative alla formalizzazione dei ruoli e delle responsabilità rispetto alla norma etica sono richiamate nella procedura:

STANDARD ETICI

Riesame della Direzione

La Direzione della Impresa Cogni S.p.A. ritiene una necessità inderogabile il fatto che, con periodicità almeno annuale, il suo Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale venga riesaminato, per verificarne l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia oltre alla rispondenza con la norma SA8000.

A tal fine la Direzione dà mandato al Responsabile dei Sistemi di gestione di:

- produrre una relazione sull'andamento del Sistema, che fornisca gli elementi per la conduzione del riesame, avvalendosi, se necessario, di verificatori indipendenti esterni;
- analizzare, di comune accordo con i responsabili delle diverse funzioni, i risultati del riesame ed eventualmente modificare il Sistema stesso;
- registrare e conservare tale riesame.

Durante il riesame vengono presi in considerazione gli argomenti indicati nella specifica procedura:

RISK MANAGEMENT

STANDARD ETICI

RIESAME SGI

Pianificazione e Implementazione

Impresa Cogni S.p.A. si adopera affinché tutti i requisiti della norma SA8000 siano compresi ed attuati a tutti i livelli dell'organizzazione.

Le metodologie devono comprendere, senza esserne limitate:

- *Una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità.* È stato predisposto ed allegato al presente Manuale, un organigramma societario (vedi Organizzazione), in cui risultano definite chiaramente le responsabilità ed i ruoli di ogni soggetto nell'azienda, anche in relazione alla SA8000.
- *La formazione periodica ed i programmi di sensibilizzazione del personale.* Sono stati diffusi i principi e la Politica per la Responsabilità Sociale a tutti i lavoratori esistenti in azienda, siano essi assunti o meno, stagisti, apprendisti, etc.

È stato predisposto inoltre, un piano di formazione periodica, da effettuarsi durante le ore lavorative, per tutti i dipendenti della Società (assunti a tempo indeterminato e/o con altri tipi di contratti). Durante tali incontri, viene anche distribuito del materiale informativo riguardante l'argomento in esame (es. relazioni, disegni, lucidi, articoli di giornale, etc.) in modo tale che ciò che viene discusso possa essere da tutti compreso.

Tale programma, è naturalmente soggetto ad un continuo aggiornamento.

Il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati. Al fine di sorvegliare le attività e dimostrare il soddisfacimento della Politica per la Responsabilità Sociale e dei requisiti della norma SA8000, Impresa Cogni S.p.A. si avvale di adeguati strumenti, tra i quali: la pianificazione/svolgimento di appropriati audit interni, le interviste dirette con i lavoratori volte a percepire il loro grado di soddisfazione e la distribuzione / analisi di questionari di soddisfazione personale (anche in forma anonima) che risultano efficaci per l'immediata individuazione di eventuali non conformità ed aree di miglioramento.

Le modalità operative con le quali sono gestite alcune delle sopraccitate attività, vengono descritte e dettagliate nelle seguenti procedure di riferimento:

MANSIONARIO AZIENDALE
ADDESTRAMENTO

Controllo dei Fornitori

L'obiettivo di Impresa Cogni S.p.A. è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.

Impresa Cogni S.p.A. ha stabilito e mantiene attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dei sub-fornitori qualora anch'essi manifestino importanti criticità), sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

Operativamente, la valutazione dei fornitori e di eventuali sub-fornitori è stata effettuata dapprima dividendoli in livelli di criticità (livelli diversi in base al settore industriale, all'impatto sulle forniture in termini economici, alla modalità del servizio fornito, alla provata esperienza ed alle referenze nel settore, al possesso di una certificazione, ai rapporti di collaborazione precedentemente intercorsi etc.) e successivamente, inserendoli in una pianificazione temporale che consentirà ad Impresa Cogni S.p.A. di valutarne la conformità ai requisiti della Norma di riferimento in un periodo di tempo medio/lungo.

L'Azienda conserva, comunque, le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, (ed eventualmente di eventuali sub-fornitori), relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare i requisiti della norma SA8000;
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto dall' Impresa Cogni S.p.A.;
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti della norma SA8000;
- informare immediatamente ed in maniera completa Impresa Cogni S.p.A. di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti;
- fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro.

Impresa Cogni S.p.A., vista anche la tipologia di attività esercitata, non si è mai avvalsa e non è minimamente intenzionata ad avvalersi di materiali e/o servizi prodotti e/o prestati da fornitori o sub-fornitori classificabili come lavoratori a domicilio.

Nel caso in cui, comunque, la Società decidesse di avvalersi di tali fornitori o sub-fornitori, si impegna a:

- formalizzare per iscritto in appositi contratti l'eventuale rapporto lavorativo;
- spiegare con estrema chiarezza ed accertarsi dell'avvenuta comprensione di quanto riportato nel contratto stipulato;
- mantenere registrazioni precise dettaglianti: l'identità dei lavoratori a contratto, la quantità di beni/servizi da loro prodotti/prestati e delle ore lavorate da ognuno di loro;
- garantire protezione e tutela della loro Salute e Sicurezza (per quanto applicabile) pari a quella riservata ai dipendenti della Società;
- controllare e monitorare il continuo rispetto di tutti i principi della norma SA8000 e dei termini riportati nel contratto stipulato, tramite frequenti verifiche annunciate e non (es. età dei lavoratori, quantità di lavoro svolto, lavoro obbligato etc.).

I dettagli di quanto sopra esposto, comprensivi delle modalità operative per la valutazione e la selezione dei fornitori, sono riportati nell'apposita procedura e nei documenti in essa richiamati:

QUALIFICA FORNITORI

Gestione delle problematiche ed azioni correttive

Impresa Cogni S.p.A. prende in considerazione e risponde alle preoccupazioni dei dipendenti e/o collaboratori e di altre parti interessate rispetto alla conformità/non conformità della propria politica aziendale ed ai requisiti della norma SA8000.

Impresa Cogni S.p.A. non attua azioni disciplinari, non allontana e/o discrimina in altro modo qualunque dipendente o collaboratore che fornisca informazioni riguardanti la conformità alle norme di riferimento.

A conferma di quanto sopra esposto, presso l'azienda è disponibile un indirizzo e-mail, ove tutti i dipendenti della Società e più in generale tutti gli stakeholders possono inoltrare reclami/segnalazioni in forma anonima.

L'Azienda si impegna ad attuare Azioni Correttive ed a destinare le idonee risorse a seconda della natura e della gravità, di ogni non conformità identificata rispetto alla politica aziendale ed ai requisiti della presente norma.

Impresa Cogni S.p.A. prevede inoltre, all'interno del proprio Sistema di Gestione, l'individuazione e l'implementazione di possibili Azioni Preventive, volte a prevenire eventuali non conformità e ad attuare azioni di miglioramento.

Le modalità operative per la gestione delle non conformità e per l'implementazione delle azioni di rimedio/correttive/preventive, sono descritte all'interno della procedura di riferimento dove si indicano, inoltre, le modalità in caso di reclami, per entrare in diretto contatto diretto con il SAI e/o con l'Ente di Certificazione:

NC ATTIVITÀ PROPRIE

AC AP

AUDIT INTERNI

TUTELA DEI MINORI

WHISTLEBLOWING

Comunicazione Interna ed Esterna

Impresa Cogni S.p.A. ha predisposto e mantiene attive procedure documentate per comunicare a tutte le parti interessate, siano esse interne od esterne all'azienda, i dati e le informazioni circa la propria situazione rispetto ai requisiti della norma SA8000, inclusi i risultati dei riesami della direzione e le attività di sorveglianza.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web;
- partecipazione a convegni, seminari e corsi di formazione.

I metodi prevalentemente utilizzati per sensibilizzare le parti interessate interne all'azienda affinché rilevino gli eventuali casi di mancato rispetto di quanto contenuto nella norma SA8000 e riportato nella Politica, nel Codice Etico, nel Manuale e nelle Procedure della Società sono, in ordine crescente di rilevanza:

- Comunicazioni interne;
- Disposizioni di servizio;
- Ordini di servizio.

Le modalità operative che riguardano le metodologie utilizzate al fine di fornire una corretta e completa comunicazione a tutti gli stakeholders esterni/interni (azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, ONG, mass-media, enti pubblici, organismi di certificazione, etc.) sono dettagliate nella procedura di riferimento:

COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO

Accesso alla Verifica

Ove richiesto contrattualmente, Impresa Cogni S.p.A. fornisce evidenza oggettiva della trasparenza del Sistema di Gestione implementato, attraverso informazioni sufficienti e/o permettendo l'accesso alle parti interessate che cercano di verificare la conformità ai requisiti della norma SA8000.

Laddove ulteriormente richiesto da contratto, le stesse informazioni sono rese disponibili dai fornitori e dai sub-fornitori Impresa Cogni S.p.A., attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti di acquisto della Società e/o nella dichiarazione di impegno da loro rilasciata.

Inoltre, all'interno di Impresa Cogni S.p.A., vengono periodicamente attuate degli audit interni al fine di valutare l'applicazione dei requisiti della norma SA8000 ed i contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale.

Le modalità operative per la gestione di quest'ultima attività, sono contenute nella procedura:

Registrazioni

Impresa Cogni S.p.A. conserva appropriate registrazioni al fine di dimostrare la propria conformità ai requisiti della norma SA8000.

Le modalità operative e la descrizione delle tipologie di registrazioni conservate, sono dettagliate nella procedura:

DOCUMENTAZIONE SISTEMA INTEGRATO

Definizione delle responsabilità

La Direzione ha definito un'idonea organizzazione assegnando autorità e responsabilità e definendo i rapporti reciproci del personale che dirige, esegue e verifica le attività che influenzano il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Alle funzioni coinvolte nel Sistema sono assegnate le seguenti responsabilità in materia di Responsabilità Sociale.

Le modalità operative per la gestione di quest'ultima attività, sono contenute nella procedura:

MANSIONARIO AZIENDALE

ALLEGATO 1 - MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER

Nome		
Cognome		
Indirizzo		
CAP		
Comune		
Provincia		
Telefono		
E-mail		
Categoria di appartenenza*		<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Fornitore <input type="checkbox"/> Associazione, ONG <input type="checkbox"/> Istituzione <input type="checkbox"/> Sindacato <input type="checkbox"/> Ente di certificazione <input type="checkbox"/> Dipendente <input type="checkbox"/> Collaboratore <input type="checkbox"/> Altro(specificare).....
Tipologia di comunicazione*		<input type="checkbox"/> Segnalazione <input type="checkbox"/> Reclamo
Descrizione*		
Aspetti <input type="checkbox"/> Lavoro infantile <input type="checkbox"/> Lavoro forzato <input type="checkbox"/> Salute e sicurezza sul lavoro <input type="checkbox"/> Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva <input type="checkbox"/> Discriminazione <input type="checkbox"/> Pratiche disciplinari <input type="checkbox"/> Orario di lavoro <input type="checkbox"/> Retribuzione <input type="checkbox"/> Gestione del sistema <input type="checkbox"/> Altro		

Le voci con asterisco * sono obbligatorie.

- Inoltro segnalazione al Responsabile Etico ed ai Rappresentanti dei Lavoratori

lavoratori SA8000 mediante:

o e-mail segreteria@impresacogni.it

o attraverso la piattaforma di whistleblowing disponibile sul sito <http://www.impresacogni.it/>

il trattamento dei dati sensibili viene svolto da Cogni SPA in ottemperanza alla normativa vigente in materia di privacy

Nel caso in cui si volesse garantire il proprio anonimato la stessa segnalazione potrà essere trasmessa in busta chiusa al Responsabile Etico ed ai Rappresentanti dei Lavoratori (RL) al seguente indirizzo :

IMPRESA COGNI S.p.A

📍 Galleria San Francesco, 2 - 29121 Piacenza

**La segnalazione deve avere come oggetto: “Segnalazione ETICA”.
oppure attraverso il sito: www.impresacogni.it**

Tale oggetto deve essere indicato anche sulla busta chiusa.

ALLEGATO 2 - Politica Integrata

Politica per la Qualità, l’Ambiente, la Salute e Sicurezza sul Lavoro
e la Responsabilità Amministrativa e l’Etica SA 8000

La Direzione dell’Impresa Cogni S.p.A., al fine di assicurare la qualità delle sue prestazioni e la sicurezza durante lo svolgimento delle stesse e la tutela dell’ambiente e dell’Etica ha stabilito di sviluppare su base continua un efficace Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente e dell’Etica idoneo ad assicurare il livello qualitativo delle prestazioni rese, lo svolgimento in sicurezza delle stesse, a garantire le richieste delle normative applicabili, e a soddisfare le specifiche contrattuali del Cliente.

La Direzione è consapevole che per il successo presente e futuro e la soddisfazione di tutte le parti interessate è necessario porsi degli obiettivi specifici in termini di qualità, tutela della salute e della sicurezza e ambiente e rispetto di principi etici. Le modalità fissate per il raggiungimento di tali obiettivi, legate all’adozione del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza, Etica e Ambiente, si possono sintetizzare nella volontà di promozione e diffusione della mentalità del miglioramento costante. A tale scopo si sono individuate e impostate azioni miranti al coinvolgimento di tutto il personale dell’Azienda e alla diffusione della formazione e competenza di quest’ultimo a tutti i livelli.

La Direzione si impegna a seguire e a sostenere i seguenti indirizzi:

- Impegnarsi nel rispetto della legislazione applicabile e delle restanti compliance obligations sottoscritte dall’Impresa in tema di qualità, sicurezza, etica e ambiente, responsabilità amministrativa e nell’attuazione dei Sistemi di Gestione adottati
- Impegnarsi affinché le attività dell’Impresa Cogni siano tutte svolte nel pieno rispetto dei principi espressi nel Codice Etico aziendale
- garantire la tutela dei lavoratori dal punto di vista contrattuale, di sicurezza e salute per rischi legati alle attività lavorative, garantendo il rispetto dei loro diritti, nonché promuovendo la crescita professionale e personale e non ricorrendo o dando sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell’assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento nel rispetto dell’etica, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- garantire le condizioni di lavoro fondamentali, in tal senso deve essere tutelato il rispetto della libertà e della dignità di tutti i dipendenti ed è fatto divieto assoluto di ricorrere a

qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale, mentale, ad offese verbali o di altro tipo che possano ledere la dignità di qualsiasi dipendente o collaboratore;

- garantire la tutela del lavoro infantile e minorile in genere (C 138 E 182 ILO – R 146 ILO) in tal senso l'Azienda rifiuta nel modo più assoluto l'impiego di personale infantile e garantisce che il lavoro minorile eventualmente impiegato avvenga nei limiti di legge e delle dei regolamenti ILO;
- rifiutare il lavoro forzato o obbligato (C 29- C 105 ILO), in tal senso l'Azienda rifiuta nel modo più assoluto di ricorrere a lavoro forzato o coatto; è fatto assoluto divieto di impiegare personale contro la propria volontà e di ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni; inammissibili sono i comportamenti di abuso fisico o verbale: forme di minaccia, molestie, corruzione o qualsiasi pratica fraudolenta non sono ammessi.
- garantire la salute e sicurezza dei lavoratori (C 155 - R 164 ILO) in tal senso l'azienda assicura il diritto alla sicurezza ed alla salute sui luoghi di lavoro, assicurando ambienti di lavoro sicuri e salubri, con particolare attenzione alla valutazione, alla gestione, alla prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro; è stato nominato un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro territoriale, nonché il Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione; viene assicurata tutta la formazione ed addestramento necessari per l'acquisizione di consapevolezza da parte dei lavoratori dei rischi che incombono e delle misure preventive da adottare
- garantire la libertà di associazione (C 87 – C 98 ILO), in tal senso l'azienda assicura il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non ostacolando in alcun modo l'elezione o la nomina di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei dipendenti. Non viene fatta alcuna recriminazione ai rappresentanti sindacali e viene promossa la contrattazione collettiva
- garantire il rispetto dell'orario di lavoro e del salario contrattuale- (CCNL INDUSTRIA EDILE) in tal senso l'Azienda garantisce un salario/stipendio dignitoso a tutto il personale, assicurandosi che sia più che sufficiente per una vita dignitosa a tutta la famiglia; viene adottato il C.C.N.L. al momento vigente; l'orario di lavoro rispetta i dettami della normativa di riferimento e non deve superare le 48 ore settimanali, compreso l'eventuale straordinario. Il personale può essere coinvolto nel lavoro straordinario, solo se manifesta un pieno consenso a tale adesione.
- tutelare la parità di salario e in tal senso l'assenza discriminazione (C100-C111 ILO – C 177), in tal senso l'Azienda garantisce, a parità di qualifica e livello professionale, l'assenza di discriminazione e la parità di salario/stipendio. Viene garantito il diritto alle pari opportunità in termini di salari/stipendi, assunzioni, avanzamenti di carriera tra uomini e donne, e di qualsiasi altro trattamento, a prescindere da razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- Selezionare e verificare accuratamente i propri fornitori appaltatori e sub-appaltatori per ciò che riguarda la responsabilità sociale; così anche essi devono essere coinvolti nel rispetto ad ogni livello dei requisiti imposti dagli standard di riferimento. I fornitori vengono selezionati e qualificati sulla base anche della loro capacità di garantire il rispetto degli standard social accountability;
- **Impegnarsi nella protezione dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento, attraverso una continua ricerca di soluzioni innovative, tecnologiche e gestionali volte alla minimizzazione degli impatti sull'ambiente**
- **Impegnarsi al miglioramento continuo delle proprie prestazioni, attraverso la definizione di obiettivi e traguardi specifici per la gestione e controllo degli aspetti ambientali diretti ed indiretti correlati alle proprie attività e agli standard etici aziendali;**
- **Assicurare che siano rese disponibili le necessarie risorse per lo sviluppo e il mantenimento dei Sistemi di Gestione adottati**
- **Perseguire la soddisfazione del Cliente**

- Monitorare i processi aziendali e renderli efficaci ed efficienti e definire e diffondere all'interno dell'Azienda gli obiettivi, anche quantitativi stabiliti, i programmi di miglioramento ed i risultati via via ottenuti
- Tutelare Salute e Sicurezza dei lavoratori ed impegnarsi nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali con la collaborazione attiva del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Impegnarsi al miglioramento continuo, privilegiando le azioni preventive e quindi le attività di prevenzione
- Valutare con continuità i rischi derivanti dalle attività aziendali in modo da programmare le necessarie misure di prevenzione e protezione
- Comunicare la presente Politica a tutte le persone che operano per conto dell'azienda e agli stakeholders;
- Rendere gli ambienti di lavoro sempre più sani e sicuri per i propri dipendenti, collaboratori, appaltatori e visitatori
- Verificare che le attività dei fornitori e dei subappaltatori siano svolte rispettando le norme sulla tutela della sicurezza e salute e sulla salvaguardia dell'ambiente.
- Utilizzare le migliori tecnologie disponibili per ottimizzare l'uso delle risorse, sensibilizzare il personale alla riduzione degli sprechi
- Condurre Audit Interni periodici per la verifica dell'applicazione delle procedure stabilite

Per la realizzazione, la gestione e il controllo di tale programma si è istituito un Servizio di Gestione Integrato il cui responsabile (SGQ) ha l'autorità, competenza ed indipendenza organizzativa necessarie per individuare, affrontare e risolvere i problemi connessi alla qualità, sicurezza, l'etica e *ambiente*, con il supporto del Datore di Lavoro, RSPP, RL, RLS (o RLST) e Medico Competente e del SPT, garantendo l'applicazione dei principi sanciti nei manuali. Poiché, quale Rappresentante della Direzione, SGQ ha un'autorità completa in materia di qualità, nessuno può prevalere sul suo giudizio: eventuali discrepanze d'opinione, non appianabili da SGQ, sono sottoposte all'attenzione della Direzione per la risoluzione. SGQ informa periodicamente la Direzione sullo stato di adeguatezza del sistema integrato e riferisce sulle azioni correttive o preventive necessarie.

La presente Politica è sottoposta a verifica periodica mirante al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento , correlati alla analisi dei rischi aziendali.

La Direzione