

POLITICA INTEGRATA PER QUALITÀ, SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, SICUREZZA STRADALE, AMBIENTE, RESPONSABILITÀ SOCIALE, ANTICORRUZIONE E DIVERSITÀ E INCLUSIONE

La Direzione di COSEDIL S.P.A. ha deciso di implementare, all'interno della propria struttura organizzativa, un Sistema di gestione integrato per la Qualità, la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, la Sicurezza Stradale, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale, l'Anticorruzione, la Diversità e Inclusione, in conformità rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, UNI EN ISO 39001:2016, UNI EN ISO 14001:2015, SA8000:2014, UNI ISO 37001:2016, ISO 30415:2021. Il SGI è basato su un approccio per processi e di valutazione dei rischi, con lo scopo di raggiungere gli obiettivi prefissati in un'ottica di continuo miglioramento.

Per consentire la realizzazione di questa politica integrata e perfezionarla nel tempo, la Direzione ha messo a disposizione tutti i mezzi tecnici, economici ed umani necessari, in quanto essa ritiene che il miglioramento continuo nel tempo sia indispensabile all'Organizzazione per competere nel mercato di riferimento e svilupparsi.

Il vertice dell'Organizzazione assicura il mantenimento in perfetta efficienza del proprio Sistema di Gestione Integrato, attraverso una costante e periodica verifica della corretta applicazione di quanto previsto dalle procedure di sistema e dalle istruzioni operative, dai flussi di processo in tutte le aree aziendali, controlli sistematici, audit interni e riesami periodici.

La Direzione definisce annualmente specifici obiettivi misurabili di miglioramento per ogni processo aziendale, stabilendo indicatori, responsabilità e tempistiche di attuazione e portando tali obiettivi a conoscenza di tutto il personale interessato.

La Direzione vigila sia sul raggiungimento di tali obiettivi che sulla messa in atto e sul rispetto di tutte le disposizioni riguardanti il miglioramento del prodotto e la conseguente soddisfazione del cliente; a questo scopo mantiene attivo un sistema di monitoraggio periodico ed effettua un riesame annuale.

In particolare la Direzione individua come propri obiettivi fondamentali:

- aumento di redditività aziendale e fatturato;
- innalzamento dell'immagine aziendale all'interno del mercato di riferimento;
- dimostrazione della corretta applicazione del Sistema di Gestione Integrato attraverso la certificazione dello stesso tramite enti accreditati di terza parte;
- riduzione delle non conformità e dei reclami attraverso la loro prevenzione, in un'ottica di miglioramento continuo;
- razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività aziendali, sia gestionali che esecutive, per ottenere degli indici di efficienza all'interno di parametri prefissati;
- riesame annuale della validità di detta politica in occasione del Riesame di Direzione;
- costante monitoraggio dell'evoluzione del sistema per verificarne ed adeguarne la rispondenza al variare delle condizioni interne ed esterne, analizzando gli andamenti degli indici di misura prefissati per singolo processo;
- conformità alla legislazione applicabile;
- risorse necessarie allo svolgimento delle attività di verifica del sistema;
- rendere pubblica e accessibile la presente Politica a tutti i livelli aziendali e agli stakeholders, tramite affissione in bacheca, pubblicazione sul sito e idonea formazione.

La Direzione evidenzia come la politica aziendale, così come enunciata, nonché l'applicazione del Sistema di Gestione Integrato approvato ed emesso, richiedano l'impegno di tutti i collaboratori (dipendenti di ogni livello, dirigenti, funzionari, personale distaccato, tirocinanti, appaltatori, consulenti esterni, rappresentanti di soggetti terzi e partners commerciali, sponsor, soci in affari o qualsivoglia altro individuo associato, ovunque esso si trovi).

OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER LA QUALITA'

- garantire che il lavoro, in termini tecnici ed economici, sia raggiunto e mantenuto nel rispetto dei requisiti previsti, consentendo al tempo stesso il controllo dall'esterno (Committenza) di tali aspetti;
- massimizzazione della soddisfazione del cliente;
- attuare una valutazione dei fornitori per ridurre i rischi connessi all'utilizzo di prodotti, servizi, competenze non adeguati ai requisiti di riferimento.

OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- incremento della soddisfazione dei lavoratori mediante loro consultazione e partecipazione attiva, in particolare del loro rappresentante per la sicurezza (RLS);
- garantire un ambiente di lavoro rispettoso della sicurezza di tutti;
- promuovere la cultura della sicurezza nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori;
- collaborare con gli enti preposti al controllo, perseguendo l'obiettivo sociale comune di corretta realizzazione delle opere nel rispetto dell'incolumità dei lavoratori;
- ridurre gli indici di frequenza e gravità degli eventi infortunistici;
- monitorare gli infortuni ed i *near miss* in modo da analizzarne le cause ad intraprendere le dovute azioni correttive e/o preventive di volta in volta necessarie;
- programmare le attività dell'Organizzazione, specie per ciò che concerne le attività di cantiere, tramite la definizione preventiva di piani operativi di sicurezza.

OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER LA SICUREZZA STRADALE

- promuovere la cultura della sicurezza stradale nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori;
- collaborare con gli enti preposti al controllo perseguendo l'obiettivo sociale comune di corretta realizzazione delle opere nel rispetto della sicurezza stradale.

OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER L'AMBIENTE

- promuovere la cultura ambientale nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori;
- collaborare con gli enti preposti al controllo perseguendo l'obiettivo sociale comune di corretta realizzazione delle opere nel rispetto dell'ambiente;
- migliorare l'efficienza energetica e ridurre i consumi dei siti certificati dopo l'esito della misurazione della Carbon FootPrint della sede amministrativa;
- limitare i rischi dell'approvvigionamento in relazione agli eventuali impatti negativi sull'ambiente;
- adottare di soluzioni più sostenibili, incoraggiando l'impiego di prodotti con impatto ambientale minimo;

- svolgere periodici audit tesi a valutare la conformità legislativa dei siti certificati;
- assicurarsi che la politica integrata e il relativo sistema di gestione siano compresi, attuati e mantenuti a tutti i livelli dell'organizzazione e che il sistema sia sostenuto da periodiche e sistematiche attività di formazione e addestramento destinato ai soggetti interessati;
- impiegare canali di comunicazione atti a raccogliere eventuali segnalazioni di comportamenti non in linea con la politica;
- continuare a delegare la responsabilità ambientale ai Direttori di Cantiere mediante delega di funzione opportunamente firmata per accettazione.

OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE.

- rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori con azioni sia preventive che correttive;
- impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.
- crescita e sviluppo professionale delle donne nel quadro organizzativo aziendale;
- favorire la continuità dei collaboratori mediante contratti di lavoro a maggiore stabilizzazione;
- inutilizzo del lavoro infantile o lavoro obbligato;
- rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- contrasto di ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- applicazione in modo completo ed imparziale del contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- garanzia della tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate.

Contact Information

La Cosedil S.p.a. mette a disposizione una casella di posta dedicata alle segnalazioni dei lavoratori e delle altre parti interessate:

segnalazioni@cosedilspa.com

In caso di mancato riscontro è possibile rivolgersi a:

BV Local Office - BUREAU VERITAS ITALIA SPA - Divisione Certificazione - Att.ne Responsabile CSR - Viale Monza, 347 – 20126 Milano (MI) - E-mail: csr@it.bureauveritas.com

Qualora Bureau Veritas si dimostrasse carente nell'applicazione della procedura descritta, deve essere riconosciuta la possibilità, per i lavoratori e le altre parti interessate, di comunicare i propri reclami in forma scritta direttamente all'ente di accreditamento al seguente indirizzo:

Accreditation Body:

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES (SAAS) - 15 West 44th Street, 6th Floor - New York, NY 10036 - Fax: +1-(212) 684-1515 - E-mail: saas@saasaccreditation.org

OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER L'ANTICORRUZIONE

L'Organizzazione assume formalmente l'impegno a:

- conformarsi a tutti i requisiti della Norma UNI-EN-ISO 37001;
- vietare ogni forma di corruzione adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti della stessa;
- osservare le Leggi nazionali, le altre Leggi e requisiti vigenti in materia anti-corruzione;
- incoraggiare la segnalazione dei sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore di ritorsioni;

Non è consentito a nessun dipendente/collaboratore/socio in affari/partner ecc. o a chiunque altro che agisca per conto di questi:

- ✓ dare, promettere o offrire denaro, regali o ospitalità con l'aspettativa o nella speranza di ricevere un vantaggio commerciale, ricompensare in alcun modo un vantaggio commerciale già ottenuto o mentre sono in corso trattative commerciali o gare di appalto, qualora comportamenti di questo tipo possano essere percepiti come una volontà di influenzare il risultato;
- ✓ accettare denaro, regali o ospitalità da un soggetto terzo di cui sappiamo o sospettiamo che abbia fatto l'offerta con l'aspettativa di ottenere in cambio un vantaggio commerciale per sé o per chiunque altro;
- ✓ accettare ospitalità da un soggetto terzo in luoghi o situazioni esageratamente costosi;
- ✓ offrire o accettare un regalo a/da un funzionario governativo o suoi rappresentanti, ovvero esponenti o partiti politici, senza la previa autorizzazione della Direzione Aziendale;
- ✓ mettere in atto minacce o ritorsioni nei confronti di un individuo che si sia rifiutato di commettere un atto di corruzione o che ne abbia denunciato il verificarsi;
- ✓ intraprendere qualunque azione che si possa configurare come una violazione della presente politica.

La presente politica consente spese di ospitalità o eventi di intrattenimento (siano essi offerti o ricevuti) il cui sostenimento risponda a criteri di ragionevolezza, finalizzati a:

- ✓ stabilire o mantenere buone relazioni di affari;
- ✓ migliorare o mantenere l'immagine o la reputazione dell'azienda;
- ✓ offrire i propri servizi in maniera più efficace.

Non è consentito accettare o fare un regalo da/a un soggetto terzo (se non di piccola rilevanza e con il consenso della Direzione Aziendale).

È consentito fare o ricevere a/da clienti, fornitori e partner commerciali, omaggi promozionali di piccola entità, come per esempio articoli di cancelleria recanti il nome dell'azienda.

L'Organizzazione ha la facoltà di interrompere in qualunque momento le relazioni con altri individui e organizzazioni che operano per suo conto, se sono colpevoli di violazione della presente politica.

OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI DIVERSITA' E INCLUSIONE

L'Organizzazione assume formalmente l'impegno a:

- migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto cioè della collettività, considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;

- promuovere l'inclusione e le pari opportunità attraverso lo sviluppo professionale e la gestione dei talenti, con criteri oggettivi e inclusivi, premiando il merito, senza discriminazione e distinzione alcuna;
- effettuare un'azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione;
- selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;
- garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori.

L'Azienda adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la Politica sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno della Direzione di fronte a tutte le parti interessate.

La Direzione si impegna a perseguire una politica che ponga al centro delle proprie attività i propri stakeholders, interni ed esterni.

E' ferma convinzione di COSEDIL SPA l'importanza di una corretta e trasparente gestione delle proprie risorse umane e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori e dei collaboratori esterni, nel rispetto dei principi della norma ISO 30415, attraverso le seguenti azioni:

- rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave;
- non agevolare il traffico umano;
- garantire i processi di remunerazione e incentivazione che prevedano trattamenti retributivi basati sull'equità;
- contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- migliorare la conciliazione vita-lavoro, per garantire una crescita professionale in coerenza con il talento e le capacità dimostrate;
- applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- promuovere la crescita personale e professionale anche grazie al cambiamento culturale e allo sviluppo di competenze, contemplando aspetti di diversità ed inclusione;
- promuovere l'inclusione e le pari opportunità favorendo lo sviluppo professionale e la gestione dei talenti con criteri oggettivi e inclusivi, premiando il merito, senza discriminazione e distinzione alcuna.

La Direzione Generale



