

	Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere	
	Del	02/05/2024

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

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, UNI PDR 125:2022. 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.

	Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere	
	Del	02/05/2024

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 QUALITÀ

- 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;

	Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere		Revisione	2
			Del	02/05/2024

- 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.

La Cosedil Spa si impegna:

- al 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;
- al recepimento di tutti i requisiti dell'elemento infantile mediante l'inutilizzo del lavoro infantile;
- al recepimento di tutti i requisiti dell'elemento lavoro forzato o obbligato;
- alla tutela della salute, e della sicurezza dei lavoratori, mediante la gestione delle tematiche e delineando i passi intrapresi per assicurare che i rischi siano ben identificati ed affrontati, recependo tutti i requisiti delle norme di riferimento;
- al recepimento di tutti i requisiti della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, riconoscendo i diritti del personale e le leggi nazionali vigenti in materia;
- al recepimento 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;
- al recepimento di tutti i requisiti relativi alle pratiche disciplinari, stabilendo chiaramente le misure disciplinari progressive previste dall'organizzazione;
- al recepimento di tutti i requisiti riferiti all'orario di lavoro;
- al recepimento di tutti i requisiti riferiti alle retribuzioni, mediante:
 - a. l'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,
 - b. stabilendo il sistema mediante cui il personale può contestare il pagamento del salario e ricevere in modo tempestivo chiarimenti,
 - c. stabilendo le retribuzioni del personale compreso il calcolo del salario, il sistema premiante, e indennità e gli incentivi cui i lavoratori hanno diritto in base alle leggi vigenti;
- al rispetto 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;
- alla crescita e sviluppo professionale delle donne nel quadro organizzativo aziendale;

	Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere	
	Del	02/05/2024

- a favorire la continuità dei collaboratori mediante contratti di lavoro a maggiore stabilizzazione;
- alla 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:

Contact Information RINA Via Corsica, 12 16126, Genova Sa8000@rina.org -----

Qualora RINA Services S.p.A. 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;

	Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere		Revisione	2
			Del	02/05/2024

- ✓ 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;

	Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere		Revisione	2
			Del	02/05/2024

- 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.

OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti elencati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere;
- l'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere, affinché possano condurre in modo equilibrato i processi di selezione.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La Cosedil Spa promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere di appartenenza. Altresì, la Cosedil Spa è consapevole che i risultati raggiunti dipendono soprattutto dalle risorse umane impiegate.

Le occasioni di sviluppo della carriera di ogni Dipendente sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

La Cosedil Spa gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

	Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere	
	Del	02/05/2024

- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale;
- vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione.
- nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva;
- infine, la Cosedil Spa si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

EQUITÀ SALARIALE

La Cosedil Spa, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione ed alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La Cosedil Spa intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- il supporto ai padri ed alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini;

	Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere		Revisione	2
			Del	02/05/2024

- la presenza di strumenti organizzativi e di welfare tesi a migliorare la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro dei dipendenti, quali:
 - a) Presenza di strutture e/o agevolazioni per i dipendenti nella attività scolastica dei figli;
 - b) Presenza di strutture e/o agevolazioni per i dipendenti nella cura parentale per anziani e/o disabili;
 - c) Presenza di assicurazioni sanitarie convenzionate per i dipendenti;
 - d) Presenza di convenzione per i dipendenti in percorsi formativi sull'utilizzo di nuove tecnologie informatiche.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La Cosedil Spa intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psico-fisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La Cosedil Spa si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i principi e con l'impegno di Cosedil Spa.

La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede la Cosedil Spa impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul Lavoro (TU 81/08);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo (segnalazioni@cosedilspa.com).

La Direzione Generale



 COSEDIL S.p.A.
 Il Presidente del C.d.A.
 Andrea Vecchio