



BILANCIO SA 8000

Anno 2021

Dati aggiornati al 31/12/2021

Lavoro Infantile

Lavoro Forzato o Obbligato

Salute e Sicurezza

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Discriminazione

Pratiche Disciplinari

Orario di Lavoro

Retribuzione

Edilizia Civile / Edilizia Commerciale / Infrastrutture



ERIDANO, CHIVASSO
Edilizia Commerciale & progetti in evidenza



EK INCET - TORINO
Edilizia civile & progetti in evidenza



BERNINI, TORINO
Edilizia civile & progetti in evidenza



VIADOTTO DI GASSINO TORINESE
Infrastrutture & progetti in evidenza



RISTORANTE E FARMACIA IL CAMBIO
Edilizia civile & progetti in evidenza



STUPINIGI (TO)
Edilizia civile & progetti in evidenza

Sommarario

PREMESSA	3
POLITICHE AZIENDALI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5
LAVORO INFANTILE	6
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	7
INDAGINE SUL CLIMA INTERNO.....	7
SALUTE E SICUREZZA	8
INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	8
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE	8
GESTIONE EMERGENZA COVID-19	8
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	9
RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI	9
DISCRIMINAZIONE	9
DISTRIBUZIONE DEI LAVORATORI	10
PRATICHE DISCIPLINARI	10
RECLAMI.....	11
ORARIO DI LAVORO	11
RETRIBUZIONE	11
CALCOLO DEL LIVING WAGE.....	12
SISTEMA DI GESTIONE	12
SOCIAL PERFORMANCE TEAM - SPT	12
VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	12
GESTIONE FORNITORI	12
AUDIT INTERNI E DI SECONDA PARTE.....	13
COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE.....	13
MIGLIORAMENTO CONTINUO.....	14

Premessa

Il presente documento intende rispondere al bisogno di informazione e trasparenza, espresso dagli stakeholder, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine con esso la Co.Ge.Fa. SpA si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali, ove tali aspetti siano applicabili.

Politiche aziendali per la responsabilità sociale

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000; con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale, con particolare riferimento ai lavoratori dell'azienda; il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

- I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

- I fornitori: tutti i principali fornitori e subappaltatori devono impegnarsi a rispettare i requisiti di responsabilità sociale volontari e mandatori; l'azienda si impegna a supportare attivamente la propria catena di fornitura nel rispetto di tali requisiti.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 (RLSA) affinché mediasse fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000
 - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale non sono impiegati lavoratori minori
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
 - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è monitorato e non eccede quanto previsto dal CCNL.
 - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.

- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dal rappresentante SA8000 dei lavoratori.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni. Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto.

Nell'ambito dei requisiti della SA8000 sono stati predisposti in particolare due documenti di politica, attualmente vigenti ed adeguati alle esigenze aziendali:

- La politica per la responsabilità sociale
- La politica delle assunzioni

Impegno della direzione

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, Co.Ge.Fa. SpA intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Obiettivo primario è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del dipendente e del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire oggi più che mai una moderna gestione della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- la piena soddisfazione professionale dei dipendenti e delle parti interessate;
- l'eccellenza in termini di efficienza delle prestazioni, affidabilità, servizio ed immagine;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali;
- la conformità di tutte le normative applicabili in materia di diritti dei lavoratori;
- il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne;
- la riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte;
- l'assoluta parità tra i sessi;
- il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali;

- la ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana per realizzare la Politica.

Co.Ge.Fa. SpA promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Responsabilità Sociale;
- diffusione dell'informazione a tutti i livelli aziendali;
- mantenimento e miglioramento di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla SA8000 in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni;
- coinvolgimento dei fornitori in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo delle situazioni critiche;
- definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti, rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi;
- mantenimento di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale;
- valutazione e mitigazione dei rischi per tutti gli aspetti e requisiti etici;
- diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

Lavoro infantile

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Il lavoro infantile è attualmente completamente assente dalla realtà della Co.Ge.Fa. SpA e anche quello minorile non è mai utilizzato.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età; si riporta nella tabella seguente la composizione dell'organico aziendale della Co.Ge.Fa. SpA.

Classe di età	Donne	Uomini	Totale
<18	0	0	0
18 - 30	2	15	17
31 - 40	1	33	34
41 - 50	1	41	42
>50	4	87	91

Lavoro forzato e obbligato

Tutte le risorse che Co.Ge.Fa. SpA impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Ogni prestazione viene effettuata su base volontaria.

Per assicurare la piena volontarietà l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro tramite diffusione del codice disciplinare.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un subappaltatore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti, collaborando comunque con il fornitore per il rimedio della situazione esistente.

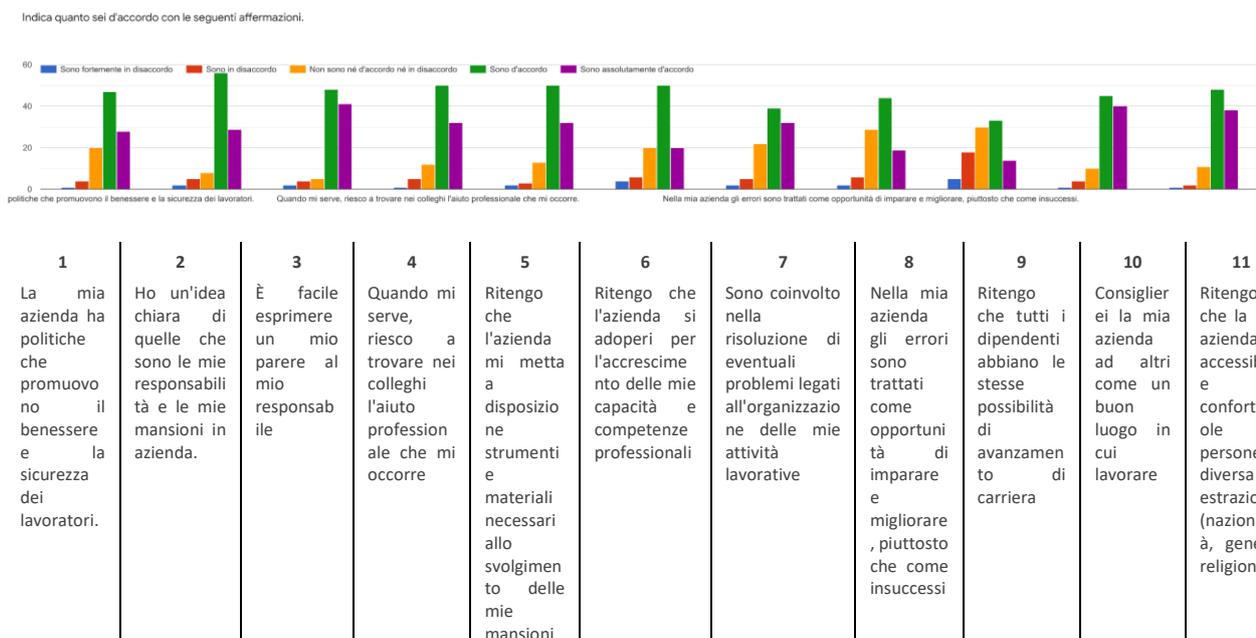
L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella politica aziendale; può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga; si riporta di seguito il prospetto degli anticipi stipendi concessi.

Anno	Beneficiari [n°]	Ammontare medio [euro]
2020	40	640
2021	35	663

Indagine sul clima interno

L'azienda ha effettuato una indagine sul clima interno a novembre 2021, proponendo a tutti i dipendenti alcune domande a cui rispondere in forma anonima. L'obiettivo è stato quello di raccogliere pareri anonimi sullo stato di attuazione dei requisiti di responsabilità sociale.

L'esito è stato positivo, non sono emerse situazioni critiche; si riportano di seguito i risultati di tale indagine.



Ad oggi inoltre è possibile affermare che non esiste il fenomeno dell'assenteismo in azienda, essendosi solo presentate assenze per motivi di malattia, pari nel complesso al 2,78% delle ore totali lavorate nel 2020 e 1,59% nel 2021.

Salute e sicurezza

La sicurezza ricopre un ruolo di primo piano nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e si sostanzia nella piena e corretta applicazione del D.Lgs. 81/2008 e di tutta la normativa prevenzionistica applicabile alle attività aziendali.

In particolare, ed in un'ottica di miglioramento continuo, grande attenzione viene posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

È stato nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie a una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, gli infortuni sono sempre stato limitati in numero e gravità.

Anno	Infortunati	Malattie professionali	Giornate di lavoro perse	Indice di frequenza	Indice di gravità
2020	1	0	12	4,47	0,05
2021	2	0	5	6,53	0,02

Attività di prevenzione

In un approccio di prevenzione, ed in un'ottica di miglioramento continuo, grande attenzione viene sempre posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

È stato nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

Nel 2021 sono state erogate circa 10,5 ore di formazione pro-capite (8,5 circa nel 2020).

Gestione emergenza COVID-19

Per la tutela dei lavoratori circa l'emergenza COVID.19 è stato attuato il protocollo di sicurezza aziendale, è stata attivata la turnazione del personale e lo smart working per il personale dell'ufficio, ove possibile. Sono stati consegnati i DPI al personale, è stato nominato un Comitato Covid composto dal datore di lavoro, il RLS, il Medico Competente e il RSPP che vigila sulle attività e sull'attuazione delle misure prescritte nel protocollo.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Co.Ge.Fa. SpA rispetta il diritto di tutto il personale alla contrattazione collettiva e quindi all'adesione ai sindacati.

Durante le riunioni di formazione ai lavoratori viene ribadito come i lavoratori possano sentirsi assolutamente liberi di aderire a organizzazioni di loro scelta. Nessuna discriminazione è tollerata relativamente alla scelta di aderire ai sindacati da parte dei lavoratori. Nel 2020 i permessi sindacali richiesti sono sempre stati concessi, così come la possibilità di riunirsi in assemblea.

Si riportano di seguito i dati sulla libertà di associazione; per quanto riguarda il numero di iscritti tra gli operai si specifica che tale dato è in possesso della Cassa Edile e non è conosciuto dall'azienda.

Anno	Impiegati iscritti a sindacato	Ore di sciopero (impiegati e operai)	Contenziosi sindacali (impiegati e operai)
2020	4	0	0
2021	3	0	0

Rappresentanza dei lavoratori

La rappresentanza dei lavoratori sulle tematiche di responsabilità sociale è garantita dalla presenza di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e da un Rappresentante dei Lavoratori per la Social Accountability (RLSA). Queste figure fanno parte del Comitato per la Salute e Sicurezza aziendale nonché del Social Performance Team (SPT).

Discriminazione

Co.Ge.Fa. SpA garantisce pari opportunità a tutte le persone che lavorano in azienda e non ammette alcuna forma di discriminazione. In particolare:

- tutto il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL di riferimento
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza, qualità e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è sempre salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Co.Ge.Fa. SpA garantisce, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo. Tale garanzia è data anche dalla partecipazione del RLSA all'SPT e dalla diffusione interna delle diverse modalità per comunicare (ad esempio, attraverso la cassetta segnalazioni o tramite i riferimenti dell'Organismo di Certificazione incaricato).

Distribuzione dei lavoratori

Il personale presente in azienda è in prevalenza maschile, ma non si rilevano per il personale femminile casi di discriminazione relativi ad accesso alla formazione a premi aziendali o livelli.

La tabella che segue specifica in dettaglio la distribuzione per genere, livello e nazionalità dei lavoratori dell'azienda.

Livello	Donne		Uomini		Italiani		Altre nazionalità	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
Tirocinante	0	0	1	0	0	0	1	0
Livello 1	0	0	0	5	0	2	0	3
Livello 2	0	0	0	20	0	15	0	5
Livello 3	2	0	5	32	7	29	0	3
Livello 4	3	0	8	15	11	14	0	1
Livello 5	3	0	35	0	37	0	0	0
Livello 6	0	0	20	0	20	0	0	0
Livello 7	0	0	9	0	9	0	0	0
Dirigenti	0	0	4	0	4	0	0	0

I livelli contrattuali vengono assegnati in relazione alle competenze ed al ruolo ricoperto, indistintamente dal genere e dalla provenienza, ed in riferimento al CCNL.

Pratiche disciplinari

È stato predisposto un Codice Disciplinare, diffuso a tutto il personale, che descrive, tra le altre, i provvedimenti disciplinari previsti dal contratto collettivo. Tale Codice è estratto dal Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Risultano registrati i seguenti provvedimenti:

	Richiami scritti	Multe	Sospensioni	Licenziamenti per giusta causa
2020	0	1	1	0
2021	3	1	0	1

Reclami

È stato predisposto nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, un sistema di raccolta di reclami, anche in forma anonima, da parte dei lavoratori o altre parti interessate. Non risultano pervenuti reclami nel corso del 2021.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato come segue:

- Personale di cantiere: lunedì – venerdì 7.30-12 / 13-16.30
- Personale uffici: lunedì – venerdì 8.30-12.30 / 13.30-17.30

la durata dell'attività lavorativa è dunque fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norma dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze non ordinarie e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Si riporta il dato delle ore di lavoro ordinario e straordinario sul totale delle ore lavorate, nonché la media per addetto.

	Lavoro ordinario [%]	Lavoro straordinario [%]
2020	91	9
2021	91	9

	Lavoro ordinario [ore medie per addetto]	Lavoro straordinario [ore medie per addetto]
2020	1679	168
2021	1800	179

Retribuzione

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal contratto nazionale e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali. Dalle analisi effettuate non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono sempre contratti a tempo indeterminato e determinato. Si conferma l'assenza di contratti atipici. Nel 2020 sono stati convertiti 11 contratti da tempo determinato a tempo indeterminato e 14 nel 2021.

	Contratti a tempo indeterminato [%]	Contratti a tempo determinato [%]
31/12/2020	83	17
31/12/2021	88	12

Calcolo del living wage

Per quanto riguarda il living wage i dati sono i seguenti (fonte: WageIndicator, dati gennaio 2022):

- Standard family (two parents + 2 children, 1.8 working): 1080-1290
- Single-adult without children, 1 working: 860-989

Nel 2021 il RAL minimo è stato pari a 26.261 euro (ovvero 2.188 euro su 12 mensilità).

Ad oggi, come da interviste e colloqui con il RLSA e i lavoratori, non risultano situazioni personali e familiari tali da non permettere una vita dignitosa e non sono pervenute segnalazioni o reclami su tale aspetto.

Sistema di gestione

Social Performance Team - SPT

Il Social Performance Team (SPT) è istituito conformemente a quanto previsto dalla norma per assicurare il monitoraggio ed il rispetto degli aspetti etici. In particolare l'SPT è stato composto da risorse che attivamente apportano il loro contributo in particolare:

- RSPP e Rappresentante della direzione
- RLSA

Valutazione dei rischi per la responsabilità sociale

Il SPT ha definito ed attuato una modalità di identificazione e valutazione dei rischi associati alle politiche e prassi operative in essere, su tutti i temi della responsabilità sociale. Obiettivo della valutazione è stabilire le priorità di intervento per i rischi associati alle attività aziendali.

La valutazione dei rischi è aggiornata dal SPT almeno una volta all'anno; per il 2021 l'esito della valutazione riporta maggiori rischi per quanto riguarda la gestione delle attività in subappalto e la gestione degli aspetti legati alla pandemia COVID-19.

Gestione fornitori

La Co.Ge.Fa. SpA si è attivata per intraprendere un approccio gestionale socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholders e al controllo della filiera.

In particolare si confermano i seguenti criteri di valutazione:

- l'adesione allo standard SA8000 di Co.Ge.Fa. SpA;
- L'impegno a rispettare tutti i requisiti della norma;
- l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, compresi eventuali audit di seconda parte.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA8000, Co.Ge.Fa. SpA si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle azioni correttive efficaci.

Co.Ge.Fa. SpA sollecita inoltre i propri fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- controllare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

È stato attivato il processo di monitoraggio sui fornitori con l'invio di una lettera di impegno da compilare, nella quale sono riportati i requisiti minimi a cui i fornitori devono essere conformi in quanto il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa. Si procederà, come ogni anno, all'attuazione di audit di seconda parte presso subappaltatori secondo quanto specificato al paragrafo successivo.

Audit interni e di seconda parte

È predisposto annualmente un Programma di audit interni sul Sistema di Gestione aziendale comprensivo anche di audit di seconda parte su subappaltatori selezionati sulla base del rischio in relazione ai requisiti di responsabilità sociale. I subappaltatori sono soggetti ad audit dedicati durante le attività svolte nei cantieri. Gli audit di seconda parte condotti nel 2021 non hanno rilevato non conformità a carico dei subappaltatori.

Comunicazioni rilevanti dalle parti interessate

Al momento non sono state registrate comunicazioni rilevanti provenienti dalle parti interessate sia interne che esterne; annualmente è predisposto un Piano della Comunicazione con la finalità di comunicare alle parti interessate esterne ed interne lo stato di applicazione dei requisiti di responsabilità sociale in azienda.

Miglioramento continuo

Per l'anno 2022 l'azienda ha stabilito alcuni obiettivi di miglioramento nell'ambito dei requisiti di responsabilità sociale; tutti gli obiettivi sono da attuarsi sotto la responsabilità della Direzione Aziendale.

- Lavoro Infantile
 - Mantenere a zero il personale minorenni impiegato (obiettivo con monitoraggio continuo).
- Lavoro Forzato o Obbligato, libertà di associazione e discriminazione
 - Attuare un'analisi del clima aziendale tramite questionario online anonimo, al fine di approfondire lo stato di consapevolezza dei dipendenti sul sistema di gestione aziendale (entro il 31/12/2022).
- Salute e Sicurezza
 - Raggiungere e mantenere zero infortuni e zero malattie professionali (obiettivo con monitoraggio continuo).
 - Attivazione a livello aziendale di una Polizza Collettiva Malattie Gravi (entro il 31/03/2022).
- Libertà di Associazione
 - Proseguire il monitoraggio delle segnalazioni e degli eventuali reclami pervenuti (obiettivo con monitoraggio continuo).
- Pratiche Disciplinari
 - Stimolare e incrementare il numero di segnalazioni in relazione ai miglioramenti al sistema di gestione, al fine di limitare l'occorrenza di non conformità da parte dei lavoratori, con attività formative specifiche (entro il 31/12/2022).
- Orario di Lavoro
 - Migliorare la gestione di ferie e permessi, ovvero proseguire l'attuazione del piano di rientro con la sensibilizzazione del personale a maggior residuo di ferie (entro il 31/12/2022).
 - Migliorare la gestione degli straordinari, ovvero incentivare la turnazione del personale nell'ambito del lavoro straordinario al fine di rendere quanto più possibile omogenea l'attività lavorativa straordinaria (entro il 31/12/2022).
- Retribuzione
 - Proseguire il monitoraggio del living wage (obiettivo con monitoraggio continuo).